

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**AS MULHERES E O DIREITO DO TRABALHO: OS IMPACTOS DA
LEI Nº 13.467/2017.**

MARIA EUGÊNIA PINHEIRO SENA DA SILVA

Rio de Janeiro
2019/ 1º SEMESTRE

MARIA EUGÊNIA PINHEIRO SENA DA SILVA

**AS MULHERES E O DIREITO DO TRABALHO: OS IMPACTOS DA
LEI N° 13.467/2017.**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Ms. Bruna da Penha de Mendonça Coelho.**

CIP - Catalogação na Publicação

S586m Silva, Maria Eugênia Pinheiro Sena da
AS MULHERES E O DIREITO DO TRABALHO: OS IMPACTOS
DA LEI N° 13.467/2017. / Maria Eugênia Pinheiro Sena
da Silva. -- Rio de Janeiro, 2019.
110 f.

Orientador: Bruna da Penha de Mendonça Coelho.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Direito, Bacharel em Direito, 2019.

1. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER. 2. REFORMA
TRABALHISTA. 3. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO. 4.
REPRODUÇÃO SOCIAL. 5. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO
FEMININO.. I. da Penha de Mendonça Coelho, Bruna,
orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a)
autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

MARIA EUGÊNIA PINHEIRO SENA DA SILVA

**AS MULHERES E O DIREITO DO TRABALHO: OS IMPACTOS DA
LEI N° 13.467/2017.**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Ms. Bruna da Penha de Mendonça Coelho**.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Coorientador (Opcional)

Membro da Banca

Membro da Banca

À minha família, pelo amor, incentivo e apoio incondicional, sem os quais não seria possível a realização deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

O sonho de me formar na Universidade Federal do Rio de Janeiro, cultivado desde os 10 anos de idade está prestes a se realizar. Cinco anos se passaram e o amor pela Nacional se transformou em gratidão. Obrigada UFRJ pela oportunidade de me tornar bacharela em direito pela maior do Brasil. Mesmo com tantas dificuldades, eu digo que a educação pública e de qualidade é o único caminho. O único caminho para a emancipação feminina e a libertação das amarras sociais.

A caminhada, por vezes, foi exaustiva, mas estar ao lado de pessoas que inspiram e nos apoiam é extremamente reconfortante. Me faltam palavras para descrever o quanto me sinto recompensada pessoal e ideologicamente por ter concluído essa jornada.

Em março, embarcando para o último período da faculdade, pensei em todo o caminho que percorri até aqui. Eu perdi muitos momentos em família. Perdi muitos aniversários. Perdi pessoas. Mas eu ganhei. Ganhei amigos que vou levar para a vida toda. Ganhei amor e muito, muito carinho. Se hoje eu tivesse a oportunidade de voltar no tempo, escolheria a UFRJ mil vezes. Porque a dor das escolhas é mais branda que a do arrependimento.

Primeiramente, agradeço a Deus, a São Jorge e a Iemanjá por todas as bençãos alcançadas, por todos os desafios e batalhas vencidas; por terem iluminado meu caminho e permitido que eu completasse mais um ciclo.

Agradeço à minha família, em especial aos meus pais Jorge e Fabiana, que entenderam o meu sonho e sonharam ele comigo, não medindo esforços para que a distância fosse menos dolorosa.

Aos meus irmãos, Jorge, Juliana, por todo apoio, cada qual a sua maneira. Por serem um porto seguro nessa cidade tão grande.

Ao meu irmão Fernando, dono do meu amor mais puro e verdadeiro, um amor que eu não imagino viver sem. Nesses 5 anos, há 754 quilômetros de distância, nosso amor foi combustível para todas as batalhas que enfrentei.

Ao meu tio, Carlos Alberto e à minha tia Márcia Nascimento, todo o agradecimento do mundo! Obrigada por todo o suporte ao longo desses anos e principalmente nas semanas de conclusão desse trabalho, sempre me proporcionando o calor e o carinho de um lar.

À minhas tias, Adriana e Vera, por tudo que fizeram e fazem, desde o meu nascimento. Mulheres fortes, que enfrentam de cabeça erguida todos os empecilhos que a vida tem. Agradeço também a minha tia Márcia Sena, que me acolheu em sua casa nos primeiros períodos, gesto sem o qual minha vinda para o Rio de Janeiro não seria possível.

À minhas primas Natália, Laura, Júlia, Camila e Marcella, e também aos meus primos, João Pedro e Lucas, por serem os melhores primos do mundo.

Ao meu namorado, André Roppa, meu companheiro de faculdade, estágio e vida. Aquele que aprendeu e ensinou na mesma medida, que esteve comigo nos momentos bons e ruins e me apoiou sempre que eu precisei.

À Marianne Nascimento, uma irmã que o Rio de Janeiro me deu. Alguém que me faz biscoitos e bolo de chocolate nos dias bons e ruins. Que me apresentou o feminismo como uma luta de todas as mulheres.

Às amigas que fiz ao longo dessa caminhada, Marcelle, Isabelle, Stefany e Letícia, que vou guardar sempre na memória e no coração.

Às minhas avós, Tita e Esterlina, e a todas as mulheres fortes que passaram ou passarão pela minha vida, e que assim como eu, ainda carregam o mundo nas costas.

Ao meu avô, João, que vive eternamente em nossos corações, aquele que me ensinou sobre justiça, democracia e direitos.

Por fim, agradeço a minha primeira orientadora, Andressa Somogy Oliveira, que me incentivou a pesquisar sobre o direito do trabalho da mulher e a Bruna da Penha de Mendonça Coelho, minha atual orientadora, que não mediu esforços para que a conclusão desse trabalho fosse possível, dedicando tempo e fortalecendo o debate.

“Ensine a ela que “papéis de gênero” são totalmente absurdos. Nunca lhe diga para fazer ou deixar de fazer alguma coisa “porque você é menina”. “Porque você é menina” nunca é razão para nada. Jamais”.

(Chimamanda Ngozi Adichie)

RESUMO

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, sancionada pelo presidente interino Michel Temer, inúmeras modificações foram feitas na Consolidação das Leis do Trabalho no que se refere à proteção da mulher trabalhadora. A presente monografia busca identificar os efeitos diretos e indiretos da nova legislação e seu impacto nos direitos trabalhistas e no cotidiano das mulheres trabalhadoras, a partir das teorias da divisão sexual do trabalho e da reprodução social. O patriarcado e outras formas de opressão serão analisados como mantenedores do sistema capitalista e do aprisionamento feminino ao trabalho doméstico gratuito. A metodologia de pesquisa valer-se-á de duas etapas: a primeira realizará uma análise bibliográfica – teórica e legal -, e a segunda utilizará as técnicas de pesquisa empírica, coletando dados e fazendo inferências descritivas ou causais. Como fontes de pesquisa serão utilizadas a legislação vigente - em comparação com a original - e a produção doutrinária e acadêmica sobre o tema. A segunda etapa tratará das consequências diretas e indiretas das alterações legislativas no plano fático através da análise de notícias e da coleta de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, observando a transcendência dos efeitos polêmicos dessa mutação.

Palavras-chave: DIREITO DO TRABALHO DA MULHER; REFORMA TRABALHISTA; DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO; REPRODUÇÃO SOCIAL; PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO.

ABSTRACT

With the advent of the Law No. 13,467/2017, sanctioned by interim President Michel Temer, numerous modifications were made in the consolidation of labor laws in relation to the protection of the working woman. This monograph seeks to identify the direct and indirect effects of the new legislation and its impact on labor rights and in daily lives of working women, based on the theories of the sexual division of labor and social reproduction. The patriarchy and other forms of oppression will be analyzed as maintainers of the capitalist system and of female imprisonment to unpaid domestic work. The research methodology will be carried out in two stages: the first shall carry out a bibliographic analysis - theoretical and legal -, and the second uses the techniques of empirical research, collecting data and making descriptive or causal inferences. As sources of research will be used the current legislation - in comparison with the original - and doctrinal and academic production on the subject. The second stage will deal with the direct and indirect consequences of legislative changes in the fatigue plane through the analysis of news and data collection from the Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, observing the transcendence of controversial effects of this mutation.

Keywords: WOMEN'S LABOR LAW; LABOR REFORM; SEXUAL DIVISION OF LABOR; REPRODUCTION, PRECARIZATION; PRECARIZATION OF FEMALE LABOR.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. A CONSTRUÇÃO DA MULHER TRABALHADORA.....	17
1.1. A divisão sexual do trabalho como fator principal na construção da mulher trabalhadora.	17
1.2. Mulheres negras.	25
1.3. Carga mental e as múltiplas jornadas de trabalho.....	29
2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO E A REFORMA TRABALHISTA	39
2.1. Reflexos da Lei 13.467/2017 no direito do trabalho da mulher.	39
2.1.1. Revogação do direito ao intervalo antes de jornada extravagante.....	40
2.1.2. “Estímulo” à redução da desigualdade salarial.....	45
2.1.3. Teletrabalho e trabalho intermitente.....	51
2.1.4. Retirada da restrição de insalubridade para gestantes e lactantes.	56
2.1.5. Intervalos de amamentação e acordos individuais.	62
3. OS IMPACTOS DIRETOS E INDIRETOS DA REFORMA TRABALHISTA NO COTIDIANO DA MULHER TRABALHADORA.	68
3.1. Reprodução social e as opressões patriarcais como pilares da expansão capitalista.	68
3.2. Efeitos da Lei 13.467 nas condições laborais e de vida da mulher trabalhadora.....	77
3.2.1. Retorno às tarefas domésticas?.....	83
3.2.2. Expansão de postos de trabalhos “flexíveis”, a terceirização indiscriminada e o crescimento das taxas de desemprego no Brasil.....	88
CONCLUSÃO.....	96
REFERÊNCIAS	100

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo identificar os efeitos diretos e indiretos da Lei 13.467/17 e seu impacto nos direitos trabalhistas e no cotidiano das mulheres trabalhadoras, e, sob essa perspectiva, analisar a relação entre o momento de recessão e flexibilização das leis e suas possíveis consequências relevantes: a) o retorno às tarefas domésticas – não mais em dupla jornada, mas com exclusividade e b) o crescimento dos postos de trabalhos informais.

Dessa forma, procura-se demonstrar as modificações, tanto nas relações de trabalho e emprego como no cotidiano das mulheres a partir da supressão de direitos constitucionais fundamentais à proteção, manutenção e ingresso das mulheres no mercado de trabalho remunerado. Enfatiza-se o papel da “flexibilização” na precarização dos postos de trabalho “femininos” e no aprisionamento das mulheres às tarefas de cuidado, instrumentos essenciais à manutenção do sistema capitalista e das opressões patriarcais.

O tema foi escolhido com o intuito de fomentar o debate acerca das relações entre as mulheres e o direito do trabalho, demonstrando como as alterações legislativas no direito do trabalho podem impactar direta e indiretamente a sociedade, de forma ampla. Além disso, a escolha do tema reflete também um interesse pessoal sobre a emancipação feminina e o ingresso no mercado de trabalho remunerado como forma de libertação das correntes patriarcais.

A respeito das polêmicas que se inserem no contexto, destaca-se a violação aos princípios constitucionais fundamentais - da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação do perfil feminino no mercado de trabalho -, a carga mental, as múltiplas jornadas de trabalho, a precarização e a expansão de postos de trabalhos “flexíveis”, a terceirização indiscriminada e o crescimento das taxas de desemprego no Brasil.

Não há como falar de direito do trabalho das mulheres sem esbarrarmos no conceito de igualdade. Ainda que a hipermodernidade¹ pregue incessantemente uma igualdade entre os gêneros, principalmente no que tange a direitos e deveres, tornar essa premissa uma verdade absoluta é como deitar sobre uma cama de pregos.

¹ LIPOVETSKY, Gilles (2004). **Os tempos hipermodernos**. São Paulo: Barcarolla.

O fato de precisarmos tratar especificamente de um direito do trabalho das mulheres encontra sua razão de ser na delimitação entre este e o que chamamos apenas de direito do trabalho, ou "direito do trabalho dos homens". Não somente o direito do trabalho, mas o direito em si, é feito por homens brancos para homens brancos, mantendo-os sempre no topo da cadeia do privilégio. Assim, o direito é a ferramenta que oculta e legitima desigualdades, na medida em que se propõe a dizimar tais conflitos. Isso porque, o direito que transforma é o mesmo que conserva.

Tendo em vista o papel da mulher na sociedade capitalista, patriarcal, misógina e racista - um papel figurativo no que tange ao trabalho remunerado, e protagonista em relação às tarefas domésticas e de cuidado, inescusável para a manutenção e reprodução da força de trabalho -, algumas questões devem ser colocadas em pauta, por exemplo, a supervalorização da maternidade e a necessidade do recorte de raça e classe. É importante esclarecer que as normas de proteção à gestante e a lactante não buscam proteger apenas a reprodução biológica da força de trabalho, mas também, o cuidado e manutenção da futura força de trabalho.

Nesse sentido, compreender as modificações práticas da Reforma Trabalhista é deveras importante para que, em tempo, a história caminhe para um ideal de igualdade. Uma igualdade que não guarde apenas conexão com o direito formal, mas também e, principalmente, com a realidade de fato. Para que haja uma efetiva modificação neste paradigma, é insuficiente a promoção da igualdade somente através da criação de leis proibitivas e políticas afirmativas, devendo, portanto, haver uma mudança na base social e institucional da sociedade.

A ascendência de ideias neoliberais através de discursos que enunciam a “flexibilização” e modernização legislativa como as medidas essenciais à erradicação da crise econômica, serviram como base para as alterações legislativas promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho. Cria-se, com isso, a falsa ideia de que a concessão de direitos trabalhistas interrompe e impede o crescimento econômico dos países e, por isso, uma das formas de proporcionar a criação de novos postos de trabalho, reduzindo as taxas de desemprego e gerando o progresso econômico, seria o afrouxamento dos direitos conquistados pelas trabalhadoras.

Embora seja possível falar em trabalho da mulher desde os tempos mais remotos, alguns autores defendem a ideia de que o direito do trabalho da mulher surge, efetivamente, apenas

quando essa mão-de-obra remunerada se torna expressiva no cenário mundial. Expressiva em relação à própria história das mulheres no mundo do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-lei nº. 5.452/1943, herança da Era Vargas, trouxe em sua redação original um capítulo destinado exclusivamente à proteção da mulher trabalhadora. A preocupação do legislador em cuidar especificamente da proteção do trabalho da mulher se deu em razão da diminuição expressiva da força de trabalho masculina durante o pós-guerra.

Quanto ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho, é necessário o recorte de raça e classe. Isso porque, as mulheres negras nunca precisaram lutar para ingressar no mercado de trabalho remunerado, diferente das mulheres brancas pertencentes as classes sociais mais privilegiadas.

No entanto, ainda que as condições de existência e bem-estar tenham se aperfeiçoado por conta das conquistas sociais e políticas, a desigualdade se mantém pungente, e pode ser comprovada através de simples pesquisas relacionadas a salário, segregação ocupacional e inserção em trabalhos precários. O trabalho realizado por mulheres se mantém invisível aos olhos da sociedade, que muitas vezes sequer o considera como atividade que produz riqueza.

A Lei 13.467/17, popularmente chamada de “Reforma Trabalhista”, entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e impactou os direitos trabalhistas e o cotidiano das mulheres trabalhadoras. Nesse diapasão, discutir as consequências da Reforma Trabalhista no direito das mulheres tem como principal objetivo a reflexão acerca da realidade histórico-social de um gênero subjugado, em razão do papel imposto na sociedade patriarcal.

De acordo com Laura Brenda, as mulheres são as que perdem mais, principalmente, por ocuparem postos precarizados, empregos domésticos com uma rede de direitos que vai se esvaindo, deixando-as ainda mais frágeis².

A metodologia de pesquisa valer-se-á de duas etapas.: a primeira realizará uma análise

² OLIVEIRA, Cida de. **Reforma trabalhista afeta mais as mulheres, afirma juíza**. 2018. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/03/reforma-trabalhista-afeta-mais-as-mulheres-diz-juiza-do-trabalho>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

bibliográfica – abordagem teórica e legal- observando técnicas da redação legislativa, e a segunda utilizará as técnicas de pesquisa empírica, coletando dados e fazendo inferências descritivas ou causais.

Inicialmente realizar-se-á uma análise doutrinária e legal acerca das alterações normativas trazidas pela Lei nº 13.467/2017, incluindo o estudo jurisprudencial. Como fontes de pesquisa, serão utilizadas a legislação vigente, em comparação com a original, e a produção doutrinária e acadêmica sobre o tema. Embora a discussão sobre o tema seja recente, existem obras dedicadas à sua análise, que permitem a elaboração de uma monografia. Estudaremos as diversas opiniões sobre o tema, principalmente em artigos científicos e jornalísticos. Serão consultados trabalhos majoritariamente de autoras, como forma de valorização da produção científica e acadêmica feminina.

A segunda etapa tratará das consequências diretas e indiretas das alterações legislativas no plano fático. Nesse momento, serão analisados os impactos da modificação legislativa introduzida pela Lei nº 13.467/2017 no cotidiano das trabalhadoras, através da análise de notícias, publicações doutrinárias e acadêmicas, e da coleta de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, promovida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Em primeiro lugar, estabeleço as categorias centrais para a compreensão do debate a ser apresentado nesta monografia no capítulo inicial, que trata da construção da mulher trabalhadora. Dentre estas, estão as noções de divisão sexual do trabalho, carga mental, trabalho produtivo e reprodutivo e a necessidade do recorte de raça e classe.

Em seguida, no segundo capítulo comentarei as cinco alterações legislativas de maior relevância, no que tange às mulheres, a saber: a) revogação do direito ao intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de jornada extravagante; b) estímulo à redução da desigualdade salarial; c) regulamentação do teletrabalho e do trabalho intermitente; d) possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em locais insalubres, independente do grau; e) legalização de acordos estabelecidos individualmente entre trabalhadora e empregador a respeito dos intervalos durante o período de amamentação, demonstrando como essas modificações refletem no direito e no cotidiano das mulheres trabalhadoras precarizando o trabalho feminino.

No terceiro capítulo, a teoria da reprodução social e as opressões patriarcais serão apresentadas como pilares da expansão e da manutenção do sistema capitalista. Para tanto, serão demonstrados alguns impactos da Lei nº 13.467/2017 na vida da mulher trabalhadora, como a expansão de postos informais e “flexíveis”, a terceirização indiscriminada e o crescimento das taxas de desemprego no Brasil. Aquém a isso, ascensão das mulheres chefas de família nos períodos de recessão será retratada como um fenômeno que acentua as desigualdades e permite a máxima exploração da força de trabalho feminino, dentro e fora do ambiente doméstico.

Com base nessa breve exposição, surgem algumas questões de suma importância: de que forma os impactos legislativos atuam nos direitos das mulheres? A divisão sexual do trabalho impede a redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho remunerado? Como a Reforma Trabalhista afeta as Mulheres trabalhadoras?

1. A CONSTRUÇÃO DA MULHER TRABALHADORA

1.1. A divisão sexual do trabalho como fator principal na construção da mulher trabalhadora.

Com base nas duas principais teorias da divisão sexual do trabalho³, serão estudados os efeitos diretos e indiretos da Lei 13.467/2017, do que se convencionou chamar de Reforma Trabalhista, e seus impactos nos direitos das mulheres.

Sobre a divisão sexual do trabalho, preceituam Helena Hirata e Danièle Kergoat⁴:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Tal forma é modulada histórica e socialmente e tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva, e das mulheres, à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

[...] Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher).

A divisão sexual do trabalho, portanto, tem como base a naturalização e a valorização das diferenças entre homens e mulheres, observadas a partir do fator único: o gênero. Para os defensores dessa divisão, a natureza masculina e a feminina são complementares e essenciais para um equilíbrio social. Há uma separação de papéis justificada por um fator biológico.

A partir dessa concepção, tanto as profissões, como os postos de trabalho e o acesso a esse mercado passam a ser classificados em trabalhos de homens e trabalhos de mulheres. Sobre o enfoque das teorias da divisão sexual do trabalho, constrói-se a imagem da mulher

³ “Há duas teorias principais sobre a divisão sexual do trabalho nos estudos sociológicos atualmente. Uma das teorias fundamenta-se na existência de uma complementaridade entre os papéis atribuídos aos homens e os papéis atribuídos às mulheres. Essa teoria parte do princípio da existência de uma natureza feminina e uma natureza masculina e que a divisão sexual do trabalho foi efetuada de forma natural, interacional e sem antagonismos.

“Já, segundo a teoria da dominação, as desigualdades entre homens e mulheres são fundamentadas, basicamente, divisão sexual do trabalho, entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo”. HIRATA, 2009, p. 81- 82 *apud* SCHWARZ; THOMÉ, 2017.

⁴ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, [s.l.], v. 37, n. 132, p.595-609, dez. 2007, p. 599. FapUNIFESP (SciE-LO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005>. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

trabalhadora, desde a sua infância, quando lhe são designados pequenos afazeres domésticos, até o seu ingresso no mercado de trabalho remunerado (ou não).

A mulher, em razão de uma biologização⁵ justificada por uma ideia socialmente construída do que é ou não feminino, por muito tempo esteve fadada à realização de trabalhos reprodutivos, que se resumem, basicamente, a tarefas de cuidado, conforme afirmam Rodrigo Garcia Schwarz e Candy Florencio Thomé⁶: “Não há uma escolha livre de papéis, sendo que a determinação das funções de cada gênero é efetuada antagonicamente, por meio da dominação dos homens sobre as mulheres”.

Uma das principais circunstâncias que permite e justifica a edição de normas patriarcais de proteção ao trabalho é a maternidade. Engana-se quem acredita que a maternidade é protegida pelo ordenamento jurídico de forma despretensiosa. Esta proteção jurídica dá-se, principalmente, em razão da produção de força de trabalho por meio da gestação. Isso porque, a gestação propicia a renovação do proletariado, a manutenção de um status quo e de todo um sistema econômico. Em diversos períodos da história, como no entre guerras, por exemplo, o nascimento era a certeza de restauração populacional. O nascido homem, portanto, era visto como um provável soldado, e a nascida mulher, por sua vez, como a responsável pela geração de outros combatentes, mantenedora do lar.

Por sua vez, as mulheres negras, ainda que férteis, não foram atingidas pela exaltação ideológica da maternidade⁷. Isso porque, embora fecundas, eram vistas apenas como “instrumentos que garantiam o crescimento da força de trabalho escrava”⁸, principalmente no período de abolição internacional do comércio de escravos.

⁵ “Em toda relação de dominação, há dois polos desiguais e, no caso das mulheres, essas diferenças, ainda que sejam majoritariamente construtos históricos, são engendradas de maneira a tomar formas “naturalizadas”, ou seja, a forma de uma biologização e naturalização das diferenças entre os homens”. APFELBAUM, 2000, p.47 *apud* SCHWARZ; THOMÉ, 2017.

⁶ SCHWARZ, Rodrigo Garcia; THOMÉ, Candy Florencio. **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E IMPACTOS NA SAÚDE DAS TRABALHADORAS: ADOECIMENTO POR LER/DORT**. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*: Desregulamentação do mercado de trabalho, saúde e acessibilidade, Cuiabá, v. 3, n. 5, p.123-149, dez. 2017. p.127. Disponível em: <<http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/19>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

⁷ Sobre a maternidade e a “fecundidade” negra, Conceição Evaristo, um dos principais nomes da memória negra brasileira comentou na FLIP 2017 que, “na mitologia cristã, Eva é a mulher que representa a perdição da humanidade, enquanto Nossa Senhora simboliza a salvação, dada por meio da maternidade”. ANGIOLILLO, Francesca. **Nossa identificação não pode ficar fora da literatura, diz Conceição Evaristo**. 2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2017/07/1905680-nossa-identificacao-nao-pode-ficar-fora-da-literatura-diz-conceicao-evaristo.shtml>>. Acesso em: 14 abr. 2019.

⁸ DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. p.26.

Podemos observar que, além da divisão de funções e tarefas, a mulher tem sempre um papel secundário dentro da estrutura do trabalho, seja ele remunerado ou não. As funções de destaque e prestígio social, tal como a imagem do sucesso e da realização profissional, são, em sua maioria, representadas por uma figura masculina. Dessa forma, inserir-se no mercado de trabalho remunerado é quebrar um sistema de dominação masculina, tanto dentro das macro, como das microestruturas. Isso se dá, precipuamente, porque “na sociedade ocidental, continua-se a associar as mulheres à esfera do trabalho doméstico e reprodutivo e os homens à esfera do trabalho público e produtivo”⁹.

Desse modo, sobre a naturalização das habilidades e a precarização dos postos de trabalho, Bárbara Castro, e José Dari Krein no artigo publicado pela Friedrich Ebert Stiftung Brasil¹⁰:

Ao naturalizar as habilidades necessárias para desempenhar uma determinada tarefa, acaba-se por desqualificar quem as realiza. A tendência que resulta dessa dinâmica é a massificação do uso da força de obra de mulheres em funções com tarefas repetitivas, baixa remuneração e condições precárias.

Pesquisas¹¹ demonstram que as mulheres são mais escolarizadas do que os homens, mas a renda média delas equivale a cerca de $\frac{3}{4}$ da dos homens. Além disso, no Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais (públicos ou privados) eram ocupados por homens enquanto apenas 39,1% pelas mulheres, em 2016.

A discrepância pode ser observada não apenas no que tange a remuneração ou na forma como os cargos são disponibilizados e distribuídos, mas também na forma que as mulheres são inseridas no mercado de trabalho, como será visto mais adiante.

As mulheres brancas estão buscando cada vez mais a inserção no mercado de trabalho, o que não significa, necessariamente, que tenham deixado de executar as tarefas incumbidas pelo sexismo. Por mais que as mulheres estejam ocupando os postos de trabalho, isso não implica

⁹ KREIN, J. D.; CASTRO, Bárbara. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. In: Eugenia Trancoso Leone; José Dari Krein; Marilane Oliveira Teixeira. (Org.). *Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade*. 1ed. Campinas: Unicamp/IE/Cesit, 2017, v. 1, p. 6. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2016/06/TD_FES_Dari.pdf>. Acesso em 25 mar.2019.

¹⁰ *Ibidem*. p.7.

¹¹ IBGE. **Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 19 out. 2018.

uma transformação na sua relação com o trabalho doméstico. Assim sendo, a maioria das mulheres passa a cumprir múltiplas jornadas, conforme veremos mais adiante, em razão da feminização das tarefas domésticas.

A maioria as mulheres, em maior ou menor grau, cumprem múltiplas jornadas de trabalho. Independente da classe social, idade ou raça, as tarefas reprodutivas, os cuidados domésticos com os filhos e com os idosos são desempenhados por elas. A impossibilidade da desvinculação das tarefas de cuidado à figura feminina, de certa forma, impede a autonomia financeira das mulheres, que, por sua vez, impede a autonomia pessoal. Podemos concluir, em poucas palavras, que o patriarcado se mantém pela divisão sexual do trabalho.

De acordo com a historiadora da PUC de Campinas, Glaucia Fraccaro, em entrevista ao JOTA¹²: “um dos grandes obstáculos na luta das mulheres por mais direitos trabalhistas é a falta de compreensão global sobre o dia a dia das mulheres”. A forma como a legislação se organiza reflete não só a maneira como a sociedade reduz a capacidade feminina de garantir seu próprio sustento e se autogerir, mas também uma ideia equivocada, capaz de legitimar privilégios masculinos, de considerar perfeitamente plausível e viável que os salários pagos aos homens sejam suficientes para garantir o sustento da família.

Assim, é nítido que a maneira como a sociedade patriarcal se estrutura dificulta a verdadeira insurgência feminina, sem esquecer que o direito que transforma é o que conserva. Este mesmo direito que permite os movimentos feministas de insurgência, entrincheira-os. É importante detalhar, que o direito está inserido na lógica ditada por um modo de produção fundado na reprodução material de desigualdades (e cumpre um papel nesse processo). O direito funciona como abstração de igualdade, ocultando as assimetrias materiais e operando um descolamento entre a essência dessas relações e a aparência de igualdade (violência velada). Ou mesmo como prescrição expressa da desigualdade (violência explícita).

Ao participarem de ambos os espaços de trabalho, as mulheres não deixam de realizar as tarefas incumbidas pelo gênero, devendo, portanto, encontrar um ponto de equilíbrio, uma forma de conciliar “os dois mundos”, ao contrário do que acontece com os homens. De fato, o

¹² MUNIZ, Mariana. **A retirada de direitos pela reforma trabalhista afeta, sobretudo, as mulheres**. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/retirada-direitos-trabalhistas-mulheres-05102018>>. Acesso em: 15 out. 2018.

sexismo determina os espaços de atuação feminina e cria uma expectativa social sobre a mulher, que inclui conquistas pessoais e de realização religiosa e familiar, como o matrimônio, por exemplo. Como podemos observar, a solenidade do casamento enquanto ritual tem como objetivo a publicização do surgimento de uma nova família, na qual a mulher, passando das “mãos” de seu pai para as de seu noivo, será investida nos seus múltiplos papéis, inclusive o de mãe.

Isto posto, pode-se dizer que as desigualdades em razão do gênero proporcionam situações de vulnerabilidade diferentes para homens e mulheres. Um exemplo disso, conforme citam Gabriela Cunha e Fernanda Fluentes¹³, é o de chefas de família - figura comum em famílias constituídas por mãe e filho(s). No mais, nas configurações de família que possuem a figura masculina, ainda que a mulher perceba rendimentos maiores que o homem, seu papel é tido como secundário.

Todavia, há pouco investimento em tecnologia e qualificação quando se trata de força de trabalho feminina. As transformações tecnológicas, ao privilegiarem principalmente a mão de obra masculina, tornam-se determinantes na manutenção da desigualdade de gêneros. De acordo com a autora do livro “Os direitos das mulheres: feminismo e trabalho no Brasil (1917-1937)”, Glaucia Fraccaro¹⁴:

A retirada de direitos, de uma forma geral, afeta, principalmente, as mulheres. Ao reduzir equipamentos públicos, como hospitais, creches, escolas e a proteção ao exercício da maternidade, o Estado prevê que todo esse trabalho de cuidados continuará sendo feito, mas de forma gratuita e pelas mulheres, nas casas e dentro da dinâmica das famílias.

A reforma trabalhista revoga explicitamente aspectos importantes da CLT, e essas mudanças impactam, de forma mais severa, as mulheres. A ausência de políticas públicas e equipamentos públicos capazes de proporcionar a verdadeira inserção das mulheres no mercado de trabalho – principalmente creches e escolas de educação infantil - deve ser vista como uma barreira ao alcance da autonomia feminina.

À vista disso, imerso em um discurso de flexibilização, o texto da Lei nº 13.467/2017, reflete perfeitamente a divisão sexual do trabalho, o patriarcado e a precarização dos postos de trabalho feminino ao trazer as jornadas parciais, os contratos temporários, o trabalho a domicílio

¹³ CUNHA, Gabriela; FUENTES, Fernanda. **MULHERES, TRABALHO E GLOBALIZAÇÃO: GÊNERO COMO DETERMINANTE NOS PADRÕES GLOBAIS DE DESIGUALDADE**. 2006.Op. Cit. p.10.

¹⁴ MUNIZ, Mariana. **A retirada de direitos pela reforma trabalhista afeta, sobretudo, as mulheres**. 2018. Op. Cit., p.7.

e o Home Office como políticas de trabalho e família¹⁵. A forma como essas modalidades de contratação são divulgadas mascara o seu verdadeiro sentido de existir: a manutenção das duplas jornadas de trabalho.

Devemos ter em mente que a definição das normas de gênero se dá através da predestinação do que é masculino e o que é feminino. Assim, como em uma loteria da vida, ganham aqueles que nascem machos, em um mundo onde as mulheres são inferiorizadas a todo o momento. Sem qualquer consulta ou escolha, o destino de uma mulher, invariavelmente, impregna-se de restrições. Ao abrir seus olhos para o mundo, as mulheres se encontram rodeadas de objetos, cores e imposições que comandam seus passos, determinam os caminhos a serem seguidos e a forma como estes devem ser trilhados.

Simone de Beauvoir, em seu livro “O Segundo Sexo. 1 Fatos e Mitos”¹⁶ afirma:

A relação dos dois sexos não é a de duas eletricidades, de dois polos. O homem representa a um tempo o positivo e o neutro, a ponto de dizermos “os homens” para designar os seres humanos, tendo-se assimilado ao sentido singular do vocabulário *vir* o sentido geral da palavra *homo*. A mulher aparece como o negativo, de modo que toda determinação lhe é imputada como limitação, sem reciprocidade.

O documentário “The Mask You Live In”¹⁷, dirigido por Jennifer Siebel Newsom, retrata a transição entre a infância e a adolescência como a fase em que as diferenças comportamentais começam a surgir, o momento em que os meninos são obrigados a adotarem comportamentos definidos como masculinos. A repressão das emoções e a aversão a tudo aquilo que, de alguma maneira, pode ser entendido como feminino, reforça os estereótipos socialmente construídos.

No que lhe concerne, Chimamanda Ngozi Adichie¹⁸, em sua obra “Sejam todos feministas”, define a criação dos filhos homens como nociva:

O modo como criamos nossos filhos homens é nocivo: nossa definição de masculinidade é *muito* estreita. Abafamos a humanidade que existe nos meninos, enclausurando-os numa

¹⁵ KREIN, J. D.; CASTRO, Bárbara. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. In: Eugenia Trancoso Leone; José Dari Krein; Marilane Oliveira Teixeira. (Org.). Op. Cit., p.7.

¹⁶ BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo. 1 Fatos e Mitos**. Editora Nova Fronteira. Edição 3. Rio de Janeiro: 1980. p.9.

¹⁷ **THE Mask You Live In**. Direção de Jennifer Siebel Newsom. Estados Unidos da América, 2015. (92 min.), son., color. Legendado. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=nNX6-a9ai4k> >. Acesso em: 16 out. 2018.

¹⁸ ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejam todos feministas**. [s.i.]: Companhia das Letras, 2015. p.36.Tradução: Christina Baum.

jaula pequena e resistente. Ensinamos que eles não podem ter medo, não podem ser fracos ou se mostrar vulneráveis, precisam esconder quem realmente são- porque eles têm que ser, como se diz na Nigéria, homens duros.

Nesse ponto, é importante enfatizar que entender a masculinidade como tudo aquilo que não é feminino tem sido um dos fatores para a manutenção de um status quo, que pressupõe uma inferioridade das mulheres em prol da supremacia masculina. É a partir dessa construção hierárquica, em que o homem é tido como superior à mulher, que se inicia todo ciclo de dominação.

Por sua vez, preceitua Carmen Silva, Rivane Arantes e Verônica Ferreira na Série “Mulheres em movimento, Livro 2: Nosso trabalho sustenta o mundo”¹⁹:

Ao longo da vida, nós, mulheres, vivemos várias situações que nos revoltam. Quando crianças, a educação em casa e na escola é diferente para meninos e meninas. Para as meninas, ainda hoje se exige ‘bom comportamento’, o que vai desde sentar de pernas fechadas até ser muito obediente e desde cedo assumir as tarefas domésticas. Quando jovens, temos bem menos liberdade para sair de casa e bem mais aflições com a ideia de um ‘corpo perfeito’ e um rostinho de capa de revista.

Antes mesmo de serem alfabetizadas, são ensinadas a serem “mocinhas”. Não são vistas como crianças. Impedidas de gostarem de esportes de contato ou radicais, vivem restritas a um plano de vida em que a mínima possibilidade de escolha deve ser comemorada.

As mulheres são designadas para afazeres domésticos e de cuidado, desde muito cedo, com raras exceções. Ainda que algumas mulheres não tenham que desempenhar determinadas tarefas, como as de limpeza, por exemplo, as obrigações do lar recaem, de alguma maneira, sobre elas, principalmente as tarefas “invisíveis”.

Nesse sentido, de acordo com Albertina de Oliveira Costa²⁰, socióloga, pesquisadora sênior da Fundação Carlos Chagas:

Trabalho doméstico não é compartilhado com os homens: todas as mulheres realizam tarefas em casa e 71% dentre elas não contam com qualquer ajuda masculina. Cerca de 60% acreditam que os maridos dão mais trabalho do que ajudam.

¹⁹ SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. Recife: SOS Corpo- Instituto Feminista Para A Democracia, 2012. p.6 – (Série Mulheres em Movimento; nº 2).

²⁰ ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. 2014. Op. Cit., p.9.

Vale dizer que a composição familiar é indiferente na determinação da divisão das tarefas domésticas, realizadas exclusivamente pela mãe e pelas filhas mulheres, mesmo que estas tenham idades inferiores às dos filhos homens.

Mesmo em famílias que acreditam na divisão das tarefas domésticas, os “trabalhos de cuidado”, de modo geral, são, majoritariamente, de responsabilidade feminina. Isso ocorre porque, quando os homens executam tarefas no trabalho doméstico, executam aquelas classificadas como “trabalho de homem”, como a manutenção da rede elétrica ou hidráulica, por exemplo. Sempre que um homem realiza tarefas de cuidado, seja a manutenção da casa ou algo relacionado aos filhos, a sociedade interpreta essas ações como “ajuda”, pois trata-se de trabalho de mulher.

Os efeitos dessa diferenciação são devastadores e decisivos na vida das mulheres. Por muito tempo as meninas cresceram e, na vida adulta, viveram uma vida de subordinação e repressão; reprimiram suas filhas, netas e bisnetas. É um ciclo vicioso, à base de todo um sistema de dominação masculina.

A inserção das mulheres brancas e de classe média no mercado de trabalho remunerado representa a primeira das rupturas em um sistema dominado por homens, aos quais, naturalmente são designadas as tarefas de comando. É importante ressaltar, que embora as mulheres negras tenham sido, efetivamente as primeiras mulheres a efetuar trabalhos remunerados – e não remunerados – e, o fato de as mulheres brancas de classe média terem tido acesso a esse mercado, o sistema se rompe, realmente, quando as mulheres brancas e ricas passam a ocupar postos de trabalho.

O recorte racial e o socioeconômico não foram feitos ao acaso, mas como uma tentativa de declarar que, tanto a mulher negra, como a mulher pobre, nunca precisou lutar pelo seu direito ao trabalho remunerado, mas pelo direito de sobrevivência. Para mulheres negras e pobres, o ingresso no mercado de trabalho nunca foi utopia, e sim, uma realidade pungente, na qual muitas iniciaram suas trajetórias como trabalhadoras desde muito cedo, ainda na infância, como forma de colaboração para o sustento de suas famílias.

1.2. Mulheres negras.

Em relação às mulheres negras, a busca pelo “empoderamento”²¹ é ainda mais difícil e distante, visto que, além da divisão sexual do trabalho, que as impede de terem acesso às funções de comando e de destaque social, lidam também com o racismo.

Deve-se destacar, contudo, que a divisão sexual do trabalho, quando tratamos de mulheres negras, possui peculiaridades que devem ser tecidas. O trabalho doméstico, durante o período escravocrata era executado por ambos os gêneros. Isso implica dizer, portanto, que os homens negros, ao contrário dos brancos, não eram meros auxiliares. De acordo com Angela Davis²², na sua obra “Mulheres, raça e classe” “essa divisão sexual do trabalho doméstico não parecia ser hierárquica: as tarefas dos homens eram certamente não superiores e eram dificilmente inferiores ao trabalho desempenhado pelas mulheres”.

A história nos permite concluir que o trabalho foi usado no Brasil como ferramenta de opressão e aprisionamento da população negra²³. Por conta disso, além daquilo que tratam maciçamente as teorias da divisão sexual do trabalho, não podemos deixar de enfatizar que há também uma divisão racial do trabalho, em que a mulher branca ocupa os postos de trabalho com maior visibilidade, e a mulher negra ocupa os mais precarizados.

É relevante detalhar que, embora a escravidão tenha sido legalmente abolida no Brasil em 1988, a ausência de ações governamentais permitiu que seus efeitos se perpetuaram no tempo, sendo certo que, mesmo após a abolição as mulheres negras continuaram desempenhando os mesmos papéis domésticos²⁴.

²¹ A palavra empoderamento, um neologismo do educador Paulo Freire, tem origem no termo inglês “empowerment”. A palavra, descrita em dicionários tradicionais, representa o ato ou efeito de promover conscientização e tomada de poder de influência de uma pessoa ou grupo social, geralmente para realizar mudanças de ordem social, política, econômica e cultural no contexto que lhe afeta.

FREITAS, Ana. **A origem do conceito de empoderamento, a palavra da vez**. 2016. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2016/10/06/A-origem-do-conceito-de-empoderamento-a-palavra-da-vez>>. Acesso em: 19 out. 2018.

²² DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. 2016. Op. Cit., p.35.

²³ BOEHM, Camila. **Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT**. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-que-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt>>. Acesso em: 19 out. 2018.

²⁴ DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. 2016. Op. Cit., p.105.

De acordo com Thaís Faria²⁵, oficial técnica em princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT, a média de salário do homem branco é R\$ 2.507; a da mulher branca, R\$ 1.810; a do homem negro, R\$ 1.458; e a da mulher negra, R\$ 1.071; e, sendo certo que as mulheres negras representam a maior taxa de informalidade no mercado de trabalho, é importante ressaltar que, na categoria das trabalhadoras domésticas, quase 90% são mulheres negras. Essa diferenciação de rendimentos entre os gêneros se dá, precipuamente à segregação ocupacional a que as mulheres estão submetidas no mercado de trabalho, como reflexo da divisão sexual do trabalho.

As mulheres negras buscam por trabalho remunerado antes da adolescência, não por opção, mas por necessidade financeira. Cumprem múltiplas jornadas de trabalho, antes mesmo de as mulheres brancas terem se inserido neste mercado, e de serem remuneradas por isso. Por essa razão, o direito ao trabalho não é visto como algo que precisa ser conquistado por elas.

Nesse sentido, Angela Davis em sua obra “Mulheres, raça e classe”²⁶:

Proportionalmente mais mulheres negras sempre trabalharam fora de casa do que as suas irmãs brancas. O enorme espaço que o trabalho ocupou na vida das mulheres negras, segue hoje um modelo estabelecido desde o início da escravidão. Como escravas, o trabalho compulsoriamente ofuscou qualquer outro aspecto da existência feminina. Parece assim, que o ponto de partida de qualquer exploração da vida das mulheres negras sob a escravidão começa com a apreciação do papel de trabalhadoras.

É importante dizer que, mesmo como mão-de-obra especializada, seu espectro de escolhas é bem reduzido, sendo obrigadas a ocuparem postos de trabalho informais, principalmente domésticos. Isso porque, para que as mulheres brancas possam conquistar seus direitos, libertar-se das amarras sociais e ascender dentro do mercado de trabalho remunerado, é preciso que mulheres negras sacrifiquem aspectos de suas vidas desde muito cedo. Mas isso não significa uma abdicação das tarefas de cuidado a que lhe são destinadas dentro do seu núcleo familiar²⁷.

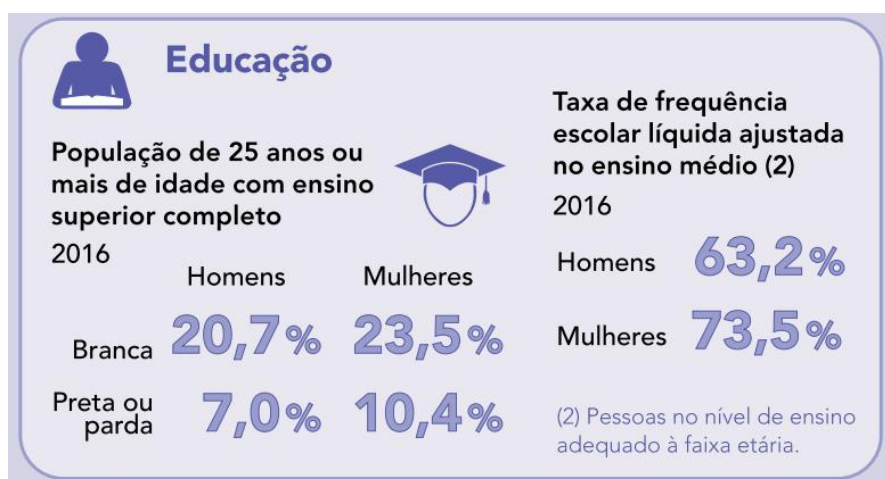
²⁵BOEHM, Camila. **Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT**. 2017. Op. Cit.

²⁶DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. 2016. Op. Cit., p.24.

²⁷ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. 2014. Op. Cit., p.21.

De acordo com a pesquisa "Estatísticas de gênero – indicadores sociais das mulheres no Brasil"²⁸, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística recentemente, as mulheres estudam por mais anos que os homens. Entre as pessoas de 25 a 44 anos de idade, o percentual de homens que completou a graduação é de 15,6%, enquanto o de mulheres atingiu 21,5%. No entanto, o percentual de mulheres brancas com ensino superior completo (23,5%) é 2,3 vezes maior do que o de mulheres pretas ou pardas (10,4%) e é mais do que o triplo daquele encontrado para os homens pretos ou pardos (7%). O recorte racial escancara a profunda desigualdade entre brancas e negras.

Figura 1- População de 25 anos ou mais com ensino superior completo



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais²⁹.

Segundo a coordenadora da Coordigualdade do Ministério Público do Trabalho e procuradora do trabalho Valdirene Silva de Assis³⁰ “Os negros enfrentam dificuldade na progressão de carreira, na igualdade de salários e são os mais vulneráveis ao assédio moral no ambiente de trabalho, apesar da proteção constitucional contra o racismo e a discriminação”.

As mulheres negras sofrem três principais discriminações no mercado de trabalho³¹: a) ocupacional; b) salarial; e c) pela imagem. A discriminação ocupacional questiona a capacidade

²⁸ IBGE. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018. p.6. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9d6f4faeda1f1fb7532be7a9240cc233.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2019.

²⁹ *Ibidem*. p.1.

³⁰ BOEHM, Camila. **Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT**. 2017. Op. Cit.

³¹ BOEHM, Camila. **Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT**. 2017. Op. Cit.

de realizar tarefas entendidas como mais complexas, ainda que a mulher negra seja capacitada para exercê-la. A respeito da discriminação salarial, não há isonomia na remuneração, o que representa um desrespeito observado não só entre homens e mulheres, mas também entre mulheres brancas e mulheres negras, com base em uma construção social de que o trabalho realizado pelas negras tem menos valor. Por fim, quanto à discriminação pela imagem, o requisito da “boa aparência” entende que a pele escura e os cabelos crespos não se encaixam no padrão de beleza e, por conta disso, as mulheres negras acabam sendo excluídas de inúmeras oportunidades de emprego.

Nesse sentido³²:

A questão racial é também um determinante do valor da força de trabalho e das oportunidades de emprego. No Brasil, a estética branca, europeizada ou de herança europeia, é mais valorizada no mercado. Nos desafios colocados por Suely Carneiro “para enegrecer o movimento feminista brasileiro” (Carneiro, 2005, p. 23), está incluído aquele de introduzir na crítica “aos mecanismos de seleção no mercado de trabalho, o critério de boa presença como um mecanismo que mantém as desigualdades e os privilégios entre as mulheres brancas e negras” (Carneiro, 2005, p. 23).

Comumente, quando uma mulher branca deixa os trabalhos domésticos para se inserir no mercado de trabalho remunerado, uma mulher negra assume seu lugar nas tarefas de cuidado. Novamente, pode ser verificado que a insurgência das mulheres brancas no mercado de trabalho remunerado requer o entrincheiramento de mulheres negras, que se veem obrigadas a aceitar os postos de trabalho mais precarizados.

Observa-se, desse modo, que

[...] as mulheres de maior renda podem, no todo ou em parte, mobilizar serviços privados de cuidado para a realização dessa provisão, como são os casos dos jardins de infância e de cuidadores(as) profissionais. Entretanto, a realidade mais recorrente no Brasil é a contratação de trabalhadoras domésticas, o que remonta, no presente, o passado escravocrata e patriarcal brasileiro, como evidenciam os dados dessa ocupação: em 2009, 93% do total de trabalhadores eram mulheres e as mulheres negras representam 61,6% do total das mulheres trabalhadoras domésticas (IPEA, 2011).³³

³² ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. 2014. Op. Cit., p.20.

³³ ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. 2014. Op. Cit., p.90.

1.3. Carga mental e as múltiplas jornadas de trabalho.

A divisão sexual do trabalho tem reflexos não apenas na separação de tarefas “visíveis”, mas também nas de caráter mental, entendidas como trabalhos “invisíveis”. Isso porque, enquanto as mulheres são vistas como gestoras do lar, os maridos, companheiros ou outros homens que residem no mesmo espaço, servem como meros executores de tarefas residuais.

A mulher nunca deixa de trabalhar; mesmo nas casas onde as tarefas são compartilhadas, a responsabilidade integral pelo comando dessas atividades é de responsabilidade feminina. De acordo com Carol Castro, jornalista da revista Carta Capital³⁴:

O tempo todo, mesmo durante os momentos de lazer, elas se preocupam com os afazeres de casa. Ou com as compras do mercado. Ou com o uniforme das crianças. Ou com a consulta no médico. Ou com a chuva que vai molhar a roupa no varal. Ou com a viagem das férias. Ou com as contas da casa.

A educação das crianças, principalmente nos primeiros anos de vida, é decisiva para a manutenção desse sistema patriarcal; uma vez que, mesmo a mais ingênua das brincadeiras, como por exemplo, o cuidado com as bonecas ensina as meninas a terem responsabilidade com os bebês que irão gerar futuramente.

Meninas costumam ganhar brinquedos que reforçam o estereótipo feminino e a construção social de que as tarefas domésticas são “trabalho de mulher”, como fogãozinhos ou panelinhas. Por outro lado, a maioria das brincadeiras masculinas reflete um ideal de superioridade e provento para o lar.

A hashtag³⁵ #PorraMaridos, em julho desse ano, tornou-se um fenômeno no Twitter³⁶ entre as mulheres que usaram a ferramenta para relatar situações bem semelhantes. A maioria

³⁴ CASTRO, Carol. **Carga mental: pedir ajuda também dá trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/diversidade/carga-mental-pedir-ajuda-tambem-da-trabalho>>. Acesso em: 18 out. 2018.

³⁵ “Partindo de uma conceituação mais ampla, apresentamos a hashtag como uma palavra de origem inglesa, composta pela junção dos termos hash (cerquilha - #) e tag (etiqueta), que diz respeito a uma cadeia de caracteres que formam uma unidade ao ser precedida pelo símbolo cerquilha (#)2, usada principalmente nas redes sociais digitais, com múltiplas finalidades”. SILVA, Claudiene Diniz da. **HASHTAGS SOB O VIÉS DA SEMÂNTICA DA ENUNCIÇÃO**. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Estudos Linguísticos (poslin), da Faculdade de Letras, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. p.20. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/LETR-AX2J6S/1707d.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 14 maio 2019.

³⁶ Segundo Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa Twitter é uma “rede social que permite aos seus usuários enviar e ler notícias, em textos de até 140 caracteres, por celular ou computador, e cujas

dos relatos deixa claro que há uma dificuldade enorme em fazer com que os homens compreendam a dinâmica dos afazeres domésticos, a forma como devem ser realizados, quando devem ser realizados, e como estabelecer uma ordem de prioridade dentro das atividades domésticas e de cuidado. Além disso, a hashtag também foi usada para relatar experiências sobre a diferença na criação de meninos e meninas, criando um espaço para reflexão e debate.

O outro motivo que levou essa hashtag aos Trending Topics³⁷ do Twitter foi a utilização dessa ferramenta para desabafos a respeito da falta de interesse e empatia na hora de lidar com todo tipo de situação doméstica, principalmente no que diz respeito à criação dos filhos. A referência digital ganhou força na internet a partir da identificação das mulheres com as situações em que sentem o peso da responsabilidade das tarefas de cuidado, seja com as tarefas domésticas, seja com o cuidado com os filhos e até mesmo com os maridos e companheiros.

Os depoimentos abaixo, de mulheres que usaram a #PorraMaridos, selecionados por Júlia Warken em reportagem publicada na revista M de Mulher, da editora Abril³⁸, ilustram o peso da sobrecarga assumida pelas mulheres e a desresponsabilização dos homens quando se trata dos cuidados com a casa.

LEVY, Nina. (@gi_levy). “A roupa do nenei sujou toda de molho de tomate. Tirei a roupa e pedi pra marido botar de molho enqto dava banho no bebê. Horas depois chego na área e a roupa do bebê no chão. “Ué? Não botou de molho?” “É pq ã sabia se era pra usar o balde ou a bacia” #porramaridos”. 24 de jul de 2018, 16:22. Twitter.

MARVELOUS, Capitã. (@sorayatsilva). “Um dia, fazendo faxina, falei ‘traz uma vassoura e um rodo?’. Demorou um tempão, ele saiu e voltou. Tinha ido comprar #porramaridos”. 24 de jul de 2018, 20:47. Twitter.

BARRIO, Maria Del. (@maringuesdomina). “História de ontem - põe a roupa na máquina? – ponho. Ele colocou as roupas na máquina mas não ligou pq eu não tinha pedido #porramaridos”. 24 de jul de 2018, 21:29. Twitter.

atualizações são exibidas em tempo real”. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=twitter>>. Acesso em 09 maio. 2019.

³⁷ De acordo com Mauricio Coelho, na reportagem “**O que são e como funcionam as Trending Topics**”, Disponível em: <https://tecnologia.ig.com.br/o-que-sao-e-como-funcionam-os-trending-topics/n1597175643026.html>, a tradução ao pé-da-letra de Trending Topic (TT) é tópico em tendência. Mas o termo usado na versão em português, “Assuntos do Momento”, explica melhor o conceito. Quando alguém diz que tal assunto é TT da semana, isto quer dizer que o número de tuítes com uma hashtag ou palavra (s) relacionada (s) a este tópico tem sido disseminada por um vasto número de pessoas num determinado período. Quando isso acontece, o assunto entra para um ranking do Twitter de assuntos mais populares e se torna um trending topic.

³⁸ WARKEN, Júlia. **Hashtag #porramaridos traz à tona a dura realidade de viver com os homens**: Prepare-se para ler muitos relatos que vão te entristecer, mas não vão te surpreender. Toda mulher conhece e/ou já viveu na pele situações semelhantes. 2018. Disponível em: <<https://mdemulher.abril.com.br/familia/hashtag-porramaridos-traz-a-tons-a-dura-realidade-de-viver-com-os-homens/>>. Acesso em: 18 out. 2018.

CYNTHIA (@cynceramente) “Em casa era eu, minha irmã e meu irmão.

Adivinha quem tinha que ajudar nas faxinas?

Simmm, eu e minha irmã!

Meu irmão tinha o sábado livre pra jogar bola e fazer tudo o que quisesse, a gente não, era parte de nossas obrigações manter a casa em ordem. #porramaridos #porramãe”. 24 de jul. de 2018, 16:07. Twitter.

FEFA (@frnnsz) “#porramaridos meu pai só descobriu como funcionava uma máquina de lavar com mais de 50 anos pq nunca lavou as roupas dele. ele não sabia o q era centrifugação e exclamou “nossa, sai quase seco né?” quando tirou a roupa da máquina kkk”. 25 de jul. de 2018, 00:06. Twitter.

O entusiasmo com a possibilidade de expor as situações vivenciadas dentro da vida a dois surgiu pouco tempo depois da ilustradora e designer francesa, Emma, desenhar tudo o que precisamos saber sobre “carga mental”, no quadrinho intitulado “Fallait demander”, em português “Teve que pedir”, publicado na página do Facebook da artista e traduzido pela página “Bandeira Negra”³⁹.

Figura 2 - Quadrinho "Teve que pedir"

**A CARGA MENTAL CAI EM QUASE SUA
TOTALIDADE SOBRE AS MULHERES.**



**É UM TRABALHO PERMANENTE,
EXAUSTIVO E É UM TRABALHO
INVISÍVEL.**

Fonte: BANDEIRA NEGRA⁴⁰.

³⁹ BANDEIRA NEGRA. **Era só pedir**. [S. l.], 24 maio 2017. Facebook: @bandeiranegraanarquismo. Disponível em: <<https://www.facebook.com/bandeiranegraanarquismo/posts/465331193858914>>. Acesso em: 18 out. 2018.

⁴⁰ *Ibidem*.

A criação dos filhos é uma das tarefas de cuidado mais difíceis de serem compartilhadas. Os pais veem seu papel na educação das crianças restrito ao âmbito financeiro. Essa prerrogativa não é exclusiva das configurações familiares em que os pais não convivem maritalmente, mas atinge também aquelas em que todos coabitam. De modo geral, a tarefa de educar os filhos e de cuidar de suas necessidades é entendida pela sociedade como uma obrigação integral da mulher.

É importante reforçar algo que foi dito anteriormente: todas as mulheres sentem o peso da divisão sexual do trabalho, em algum grau. A carga mental pode ser explicada, facilmente, a partir dessa premissa. Mesmo para as mulheres que recebem ajuda externa na realização das tarefas que lhe são incumbidas pelo sexo, a carga mental não é ainda possível de ser compartilhada nem com a outra mulher que realiza as tarefas dentro do ambiente doméstico nem com o marido ou companheiro.

Quando o homem espera que sua companheira o instrua sobre as atividades que deve realizar, significa que ele a vê como a responsável pelo trabalho doméstico e toma para si o papel de executor de algumas destas tarefas, aguardando sempre o comando feminino.

Algumas mulheres relatam que o fato de pedir ajuda a seus companheiros também é estressante, mais até do que realizá-las sem qualquer auxílio. Estudos recentes revelam dados alarmantes sobre o tempo dedicado à realização de tarefas de cuidado, chamados de estudos do “uso do tempo”.

O IBGE, em 2017, no módulo “Outras formas de trabalho”, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2017 (PNAD Contínua) ⁴¹, aferiu a média de horas dedicadas pelas pessoas de 14 anos ou mais de idade às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos e demonstrou que as mulheres brasileiras empenharam em média, 20,9 horas semanais nesses trabalhos, enquanto os homens declararam utilizar cerca de 10,8 horas nas mesmas tarefas.

⁴¹IBGE. **PNAD Contínua 2017: realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20911-pnad-continua-2017-realizacao-de-afazeres-domesticos-e-cuidados-de-pessoas-cresce-entre-os-homens-mas-mulheres-ainda-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo>>. Acesso em: 17 out. 2018.

O tempo apurado refere-se apenas às tarefas de cuidado palpáveis. Sabendo que a carga mental é única e exclusivamente das mulheres, quanto tempo é realmente dedicado por elas a esse tipo de tarefa? Existe tempo suficiente para se dedicarem a si mesmas e a atividades remuneradas de forma a alcançarem autonomia financeira?

Ainda, de acordo com a recente pesquisa do IBGE sobre “uso do tempo”, mulheres ocupadas⁴² que realizam afazeres ou cuidados domésticos trabalham 4,8 horas a menos no mercado remunerado e 7,8 horas a mais em casa do que homens⁴³.

Entre os homens, o fator “ocupação” não traz um comparativo tão expressivo. A média semanal gasta para a realização de tarefas de cuidado entre os ocupados é de 10,3 horas, enquanto os “não ocupados” empreendem, em média, 12,0 horas para a realização dessas mesmas atividades. Entre as mulheres - ocupadas e não ocupadas - a diferença de horas semanais gastas

⁴² Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE entende-se como população ocupada “as pessoas que exerceram trabalho, remunerado ou sem remuneração, durante pelo menos uma hora completa na semana de referência, ou que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana”.

As pessoas ocupadas são classificadas em:

- **“Empregado** - pessoa que trabalha para um empregador (pessoa física ou jurídica), geralmente brigando-se ao cumprimento de uma jornada de trabalho e recebendo em contrapartida uma remuneração em dinheiro, mercadorias, produtos ou benefícios (moradia, comida, roupas, treinamento, etc.). Nesta categoria inclui-se a pessoa que presta serviço militar obrigatório, o clérigo (sacerdote, ministro de igreja, pastor, rabino, frade, freira e outros) e, também, o aprendiz ou estagiário que recebe somente aprendizado ou treinamento como pagamento.

Classifica-se, também, como empregado:

- **Trabalhador doméstico** - pessoa que trabalha prestando serviço doméstico remunerado em dinheiro ou benefícios, em uma ou mais unidades domiciliares;
- **Trabalhador não-remunerado de membro da unidade domiciliar que era empregado** - pessoa que trabalha, em ajuda ao membro da unidade domiciliar, com quem o empregador estabelecia o contrato ou acordo de trabalho e que recebe a remuneração pelo trabalho do grupo de membros da unidade domiciliar que organiza, dirige ou é responsável;
- **Conta Própria** - pessoa que trabalha explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com ajuda de trabalhador não-remunerado de membro da unidade domiciliar;
- **Empregadores** - pessoa que trabalha explorando o seu próprio empreendimento, tendo pelo menos um empregado e contando, ou não, com ajuda de trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar;
- **Trabalhador não-remunerado de membro da unidade domiciliar que era conta própria ou empregador**- pessoa que trabalha sem remuneração em empreendimento de membro da unidade domiciliar que é conta própria ou empregador”.

Já a população desocupada é entendida como “as pessoas sem trabalho na semana de referência, mas que estavam disponíveis para assumir um trabalho nessa semana e que tomaram alguma providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias, sem terem tido qualquer trabalho ou após terem saído do último trabalho que tiveram nesse período”. **Pesquisa mensal de emprego / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE. Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2007. p.19-22. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv37313.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

⁴³ IBGE. **PNAD Contínua 2017: realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo**. 2018. Op. Cit.

para a realização de tarefas de cuidado foi apurada em 5,1 horas, com média de 18,1 horas para as ocupadas e 23,2 horas para as não ocupadas⁴⁴.

De acordo com Alessandra Brito⁴⁵, analista do IBGE, “para o homem não muda muito se ele é ou não ocupado, isso afeta mais a mulher; quando, no mercado de trabalho, ela fica com menos horas disponíveis para fazer tripla jornada: cuidados, afazeres e trabalhar fora”.

Os dados levantados pelo Instituto Brasileiro de Geografia – IBGE permitem reforçar que a dupla jornada influencia diretamente a realização de trabalho remunerado pela mulher. Enquanto as mulheres que não realizam diretamente as tarefas de cuidado dedicaram 1,8 horas a mais ao mercado de trabalho, os homens que não as fizeram trabalharam 0,4 horas a menos⁴⁶.

Em 2017, o percentual da população de 14 anos ou mais de idade que realizavam afazeres domésticos no domicílio ou que realizavam cuidados de moradores demonstrou, graficamente, que as tarefas de cuidado eram executadas quase que exclusivamente pelas mulheres. Os homens destacaram-se apenas na realização de pequenos reparos e manutenção do domicílio, sendo um percentual de 61,3% dos homens responsáveis pela execução dessas tarefas em oposição a um percentual de 34,0% de mulheres⁴⁷.

Conforme demonstração gráfica a seguir,⁴⁸ é possível observar essa diferenciação também nos afazeres do domicílio, como preparar ou servir alimentos, cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos, entre outros. Dentre as tarefas de cuidados com outros moradores, como auxílio nas atividades educacionais e de cuidados pessoais, verifica-se que, ainda que as mulheres estejam sempre “à frente” dessas atividades, há uma diferenciação menor quando comparadas aos afazeres domésticos entre elas e os homens.

⁴⁴ IBGE. **PNAD Contínua 2017: realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo**. 2018. Op. Cit.

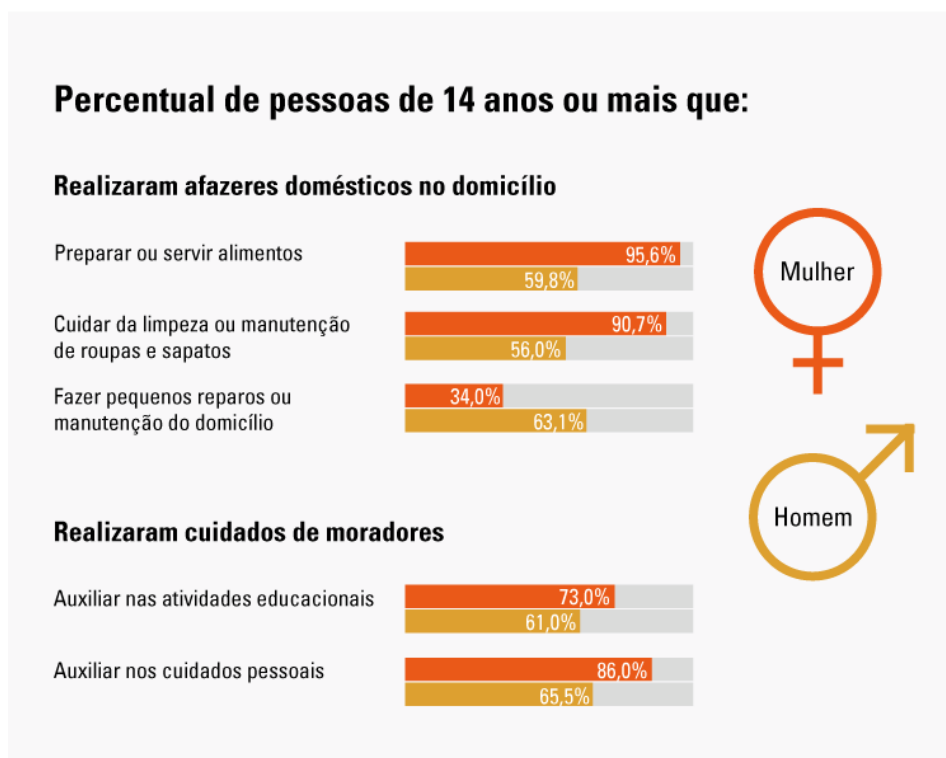
⁴⁵ IBGE. **Mulheres continuam a cuidar mais de pessoas e afazeres domésticos que homens**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20912-mulheres-continuam-a-cuidar-mais-de-pessoas-e-afazeres-domesticos-que-homens>>. Acesso em: 17 out. 2018.

⁴⁶ IBGE. **PNAD Contínua 2017: realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo**. 2018. Op. Cit.

⁴⁷ IBGE. **Mulheres continuam a cuidar mais de pessoas e afazeres domésticos que homens**. 2018. Op. Cit.

⁴⁸ *Ibidem*.

Figura 3- Taxa de realização de afazeres domésticos



Fonte: Outras formas de trabalho, PNAD Contínua 2017⁴⁹.

Foi divulgado pelo IBGE em 2019 o suplemento “Outras Formas de Trabalho da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua”. A pesquisa demonstrou que em 2018 as mulheres dedicaram, em média, 21,3 horas por semana com afazeres domésticos e cuidado de pessoas, quase o dobro do que os homens gastaram com as mesmas tarefas – 10,9 horas⁵⁰.

Em 2018 145,1 milhões de pessoas com 14 anos ou mais realizaram afazeres domésticos e/ou cuidado de moradores ou de parentes, 3,3 milhões de pessoas a mais que em 2017. No entanto, apesar da taxa de realização de afazeres pelos homens ter aumentado ao longo dos anos, considerando que esta diferença já foi de 17,9 pontos percentuais em 2016, caindo para 15,3 em 2017, discrepância entre homens e mulheres ainda é pungente⁵¹. A representação gráfica a seguir permite a comparação da proporção de pessoas de 14 anos ou mais de idade que

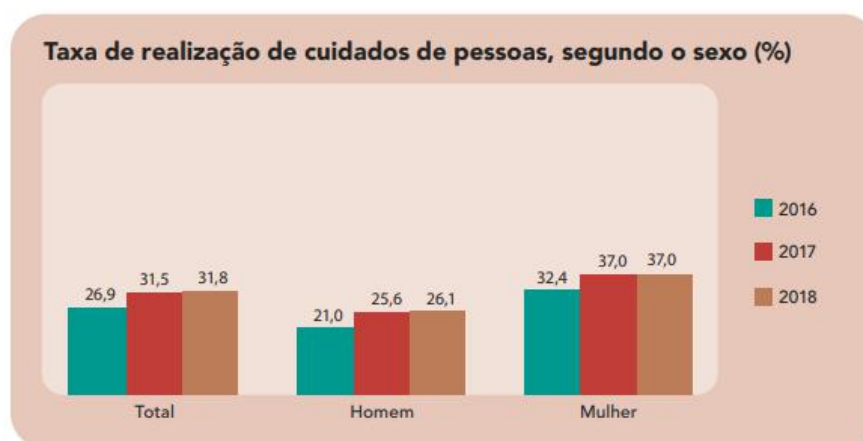
⁴⁹ IBGE. **PNAD Contínua 2017: realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo**. 2018. Op. Cit.

⁵⁰ IBGE. **Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>>. Acesso em: 01 maio 2019.

⁵¹ IBGE. **PNAD CONTÍNUA: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA: Outras Formas de Trabalho 2018**. Rio de Janeiro: IBGE. 2018.p.2. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf>. Acesso em: 01 maio 2019.

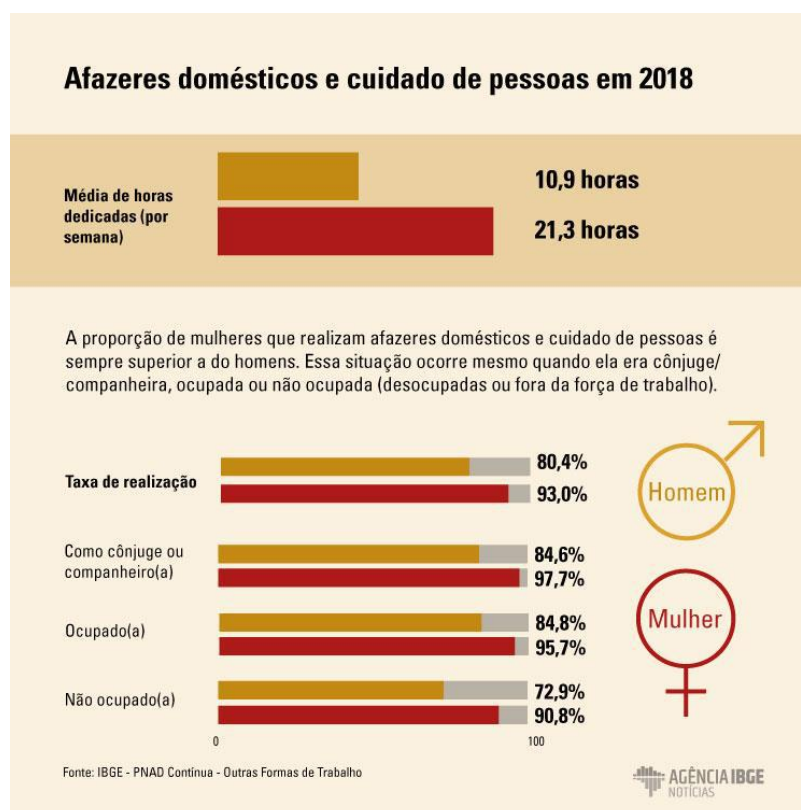
realizaram cuidado de moradores do domicílio ou de parentes não moradores nos anos de 2016, 2017 e 2018:

Figura 4 - Taxa de realização de cuidados de pessoas, segundo o sexo (%).



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016-2018⁵².

Figura 5 - Taxa de afazeres domésticos e cuidado de pessoas em 2018.



Fonte: IBGE – PNAD Contínua – Outras Formas de Trabalho⁵³.

⁵² IBGE. PNAD CONTÍNUA: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA: Outras Formas de Trabalho 2018. Op. Cit. p.6.

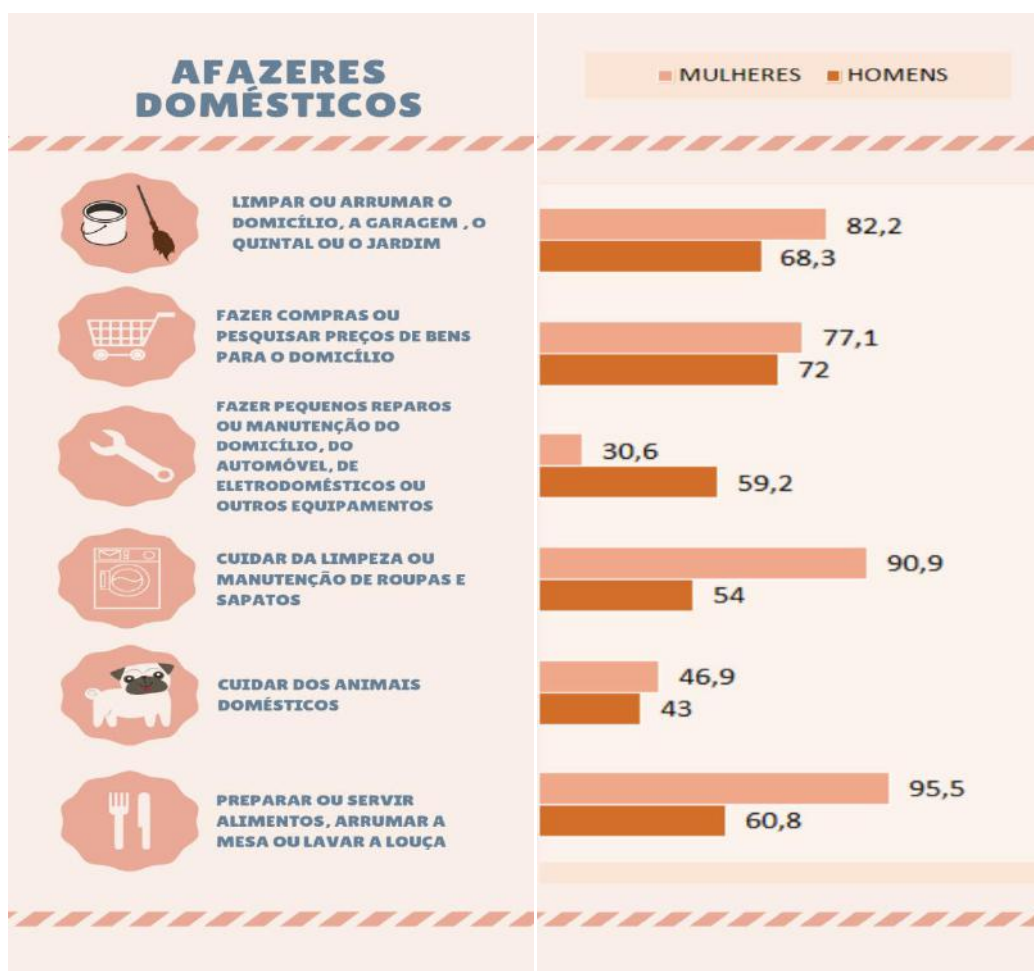
⁵³ IBGE. Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas. 2019. Op.Cit.

Os dados revelam que “na condição de cônjuge ou companheira, as mulheres trabalhavam ainda mais, chegando a alcançar 97,7% delas, enquanto entre os homens, na mesma situação, a incidência foi de 84,6%”⁵⁴.

Comenta a analista da pesquisa, Maria Lúcia Vieira⁵⁵:

Observando os últimos três anos, houve um crescimento da participação masculina no trabalho doméstico, porém, as mulheres continuam sendo maioria e dedicam mais horas mesmo em situações ocupacionais idênticas a dos homens. Isso revela uma realidade distante na equiparação de tarefas no domicílio.

Figura 6 - Infográfico mostra percentual de homens e mulheres que executam as diferentes tarefas domésticas



Fonte: A autora (2019), baseado em dados do IBGE⁵⁶.

⁵⁴ IBGE. *Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas*. 2019. Op.Cit..

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ IBGE. PNAD CONTÍNUA: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA: Outras Formas de Trabalho 2018. Op. Cit. p.5

Das atividades pesquisadas em afazeres domésticos, a limpeza ou manutenção de roupas e sapatos (36,9 pontos percentuais) e a preparação de alimentos (34,7 pontos percentuais) foram as tarefas com a maior diferença entre os sexos, enquanto o cuidado com os animais domésticos (3,9 pontos percentuais) demonstrou ser a atividade com maior equilíbrio. A presença masculina foi maior apenas em “fazer pequenos reparos no domicílio” ⁵⁷, como pode ser observado no infográfico anteriormente demonstrado.

Pontua Chimamanda Ngozi Adichie⁵⁸:

Ainda hoje, as mulheres tendem a fazer mais tarefas de casa do que os homens — elas cozinham e limpam a casa. Mas por que é assim? Será que elas nascem com um gene a mais para cozinhar ou será que, ao longo do tempo, elas foram condicionadas a entender que seu papel é cozinhar? Cheguei a pensar que talvez as mulheres de fato houvessem nascido com o tal gene, mas aí lembrei que os cozinheiros mais famosos do mundo — que recebem o título pomposo de “chef” — são, em sua maioria, homens.

Embora as taxas de realização de tarefas de cuidado e afazeres em geral por homens tenha aumentado ao longo dos anos, as pesquisas evidenciam a estrutura patriarcal e os mecanismos de reprodução social como principais alicerces da sociedade atual, possibilitando, principalmente, a naturalização das múltiplas jornadas de trabalho feminina, bem como a negação da existência de uma carga mental.

⁵⁷IBGE. PNAD CONTÍNUA: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA: **Outras Formas de Trabalho 2018**. Op. Cit.p.5.

⁵⁸ ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejamos todos feministas**. 2015. Op. Cit.p.48.

2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO E A REFORMA TRABALHISTA

2.1. Reflexos da Lei 13.467/2017 no direito do trabalho da mulher.

A Lei 13.467/2017, sancionada pelo ex-presidente Michel Temer, evidencia que em um cenário de crise econômica os ideais neoliberais ganham força através de um discurso de flexibilização e modernização. Cria-se uma ideia falsa de que a concessão de direitos trabalhistas interrompe e impede o desenvolvimento econômico dos países, e, por isso, uma das formas de oportunizar a criação de novos postos de trabalho, reduzindo as taxas de desemprego e proporcionando o progresso econômico, seria a flexibilização dos direitos conquistados. Todavia, o que se observa na prática, é a precarização do trabalho, bem como a redução dos postos de trabalhos formais, afetando principalmente as classes marginalizadas.

Consoante expõe Verônica Ferreira⁵⁹, são mulheres, sobretudo, que tem ocupado os postos de trabalho com maiores níveis de precarização, demonstrando assim, a incorporação das desigualdades da divisão sexual do trabalho, com intuito de acumulação de mais-valia.

Alguns autores alegam que a emancipação feminina se realizaria com a plena integração das mulheres ao mercado de trabalho⁶⁰. Entretanto, ainda que as condições de existência e bem-estar tenham se aperfeiçoado por conta das conquistas sociais e políticas, a desigualdade se mantém pungente, podendo ser comprovada mediante pesquisas relacionadas a salário, segregação ocupacional e inserção em trabalhos precários. A mão de obra feminina é empregada principalmente em funções atreladas à ideia de “feminilidade”.

De acordo com Pamela de Almeida Araújo e Maria Caroline NemetKurtz no artigo “A Submissão do corpo e violência contra mulher trabalhadora face à nova legislação laboral”⁶¹:

⁵⁹ SILVA, Carmen; ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica (Org.). **Mulher e trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo**. Recife: Sos Corpo – Instituto Feminista Para A Democracia, 2005. p.24. São Paulo: Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT. Disponível em: <http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_952.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

⁶⁰ CUNHA, Gabriela; FUENTES, Fernanda. **MULHERES, TRABALHO E GLOBALIZAÇÃO: GÊNERO COMO DETERMINANTE NOS PADRÕES GLOBAIS DE DESIGUALDADE**. Revista Ártemis: - Estudos de Gênero, Feminismo e Sexualidade, João Pessoa, v. 4, jun. 2006. p.1. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/2103/1861>>. Acesso em: 27 mar. 2018.

⁶¹ ARAÚJO, Pamela de Almeida; NEMETKURTZ, Maria Caroline. **A SUBMISSÃO DO CORPO E VIO-LÊNCIA CONTRA MULHER TRABALHADORA FACE À NOVA LEGISLAÇÃO LABORAL**. Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade, Rio Grande do Sul.2018. p.4. Disponível em: <<https://7seminario.furg.br/imagens/arquivo/312.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2019.

[...] com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, na data de 11/11/2017, elaborada pelos representantes do povo, nota-se uma crise de representatividade, em que não só faltou abertura ou ampliação do debate, mas também uma ausência de qualquer tipo de consulta popular mais abrangente em face de mudanças tão importantes na legislação laboral, e que divergem boa parte da vontade dos trabalhadores. A nova legislação alterou muitos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tendo importantes artigos relativos à proteção do trabalhador e trabalhadora revogados ou suprimidos.

No que tange às mulheres, podem ser citadas cinco alterações de maior relevância: a) revogação do direito ao intervalo de 15 minutos antes do início da prestação de jornada extraordinária; b) “estímulo” à redução da desigualdade salarial; c) regulamentação do teletrabalho e do trabalho intermitente; d) possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em locais insalubres, independente do grau; e) legalização de acordos estabelecidos individualmente entre trabalhadora e empregador a respeito dos intervalos durante o período de amamentação.

2.1.1. Revogação do direito ao intervalo antes de jornada extraordinária.

Em relação à revogação do direito ao intervalo de 15 minutos antes do início da jornada extraordinária, algumas considerações devem ser tecidas.

Inicialmente, cumpre conceituar o que são intervalos. Preceitua Vólia Bomfim Cassar⁶²:

Os intervalos previstos em lei, assim como qualquer outro período de descanso (semanal ou anual) constituem medida de proteção ao trabalhador e foram cuidadosamente previstos pela lei com base em rigorosos critérios técnicos. São normas de medicina e segurança do trabalho, que tentam diminuir os impactos dos excessos sobre o organismo.

O legislador reformista, além de negar um princípio que é basilar, ignora totalmente a realidade social à revelia de entendimentos jurisprudenciais dominantes, ao retirar das mulheres trabalhadoras o direito ao intervalo antes da jornada extraordinária.

Sendo assim, é necessário transcrever o suprimido Art. 384, CLT⁶³: “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017).

⁶² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. rev., atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. p.612.

⁶³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

Destaca-se que o aludido direito integrava o Capítulo III denominado “Da Proteção Do Trabalho Da Mulher” desde a gênese do diploma normativo trabalhista, que nasceu sob a égide da Constituição de 1937, visando à tutela protetiva do labor feminino⁶⁴.

À época do advento da Constituição Federal de 1988, a constitucionalidade do direito ao intervalo antes do início da jornada extravagante passou a ser questionada, em consequência das importantes modificações que o novo diploma constitucional trouxe acerca do tratamento isonômico entre homens e mulheres⁶⁵, principalmente no âmbito laboral. Embora os diplomas constitucionais anteriores tenham trazido previsões acerca da igualdade sob o aspecto formal⁶⁶, de acordo com Vanessa Mossmann, “a Constituição Federal de 1988 encontrou na igualdade e na liberdade o corpo principiológico orientador de toda a produção de normas no Brasil”⁶⁷.

Acerca do tratamento isonômico previsto na Carta Magna, alguns artigos merecem destaque:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

⁶⁴ KLOSS, Larissa Renata. **O polêmico artigo 384 da CLT**. 2014.p.13-14. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94216/2014_kloss_larissa_polemico_artigo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 mai.2019.

⁶⁵ BRITO, Yasmin Viana. **Reforma trabalhista e o direito da mulher: avanço ou retrocesso?** TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018. p.24. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24502>>. Acesso em: 03 maio 2019.

⁶⁶ Preceituam Luís Roberto Barroso e Aline Rezende Peres Osório “No mundo contemporâneo, a igualdade se expressa particularmente em três dimensões: a igualdade formal, que funciona como proteção contra a existência de privilégios e tratamentos discriminatórios; a igualdade material, que corresponde às demandas por redistribuição de poder, riqueza e bem estar social; e a igualdade como reconhecimento, significando o respeito devido às minorias, sua identidade e suas diferenças, sejam raciais, religiosas, sexuais ou quaisquer outras”. BARROSO, Luís Roberto; OSÓRIO, Aline Rezende Peres. **“SABE COM QUEM ESTÁ FALANDO?”: ALGUMAS NOTAS SOBRE O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO BRASIL CONTEMPORÂNEO**. Seminário En Latinoamérica de Teoría Constitucional y Política, Rio de Janeiro. 2014. p.3.Disponível em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2017/09/SELA_Yale_palestra_igualdade_versao_fina.pdf>. Acesso em: 03 maio 2019.

⁶⁷ MOSSMANN, Vanessa. **TRABALHO DA MULHER: A INTERPRETAÇÃO DO ART. 384 DA CLT À LUZ DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE EM RELAÇÃO AO GÊNERO**. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. p.26. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/121894/000971116.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 03 maio 2019.

[...]

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;⁶⁸

Com a promulgação da nova Constituição, à luz do princípio da igualdade, estabeleceu-se um debate acalorado, com três entendimentos divergentes⁶⁹. O primeiro deles defendia a manutenção do comando celetista, apoiando-se na ideia de caráter biossocial - que diferenciaria o trabalho da mulher; a segunda corrente, por sua vez, curvava-se à convicção de que a supressão do direito ao intervalo de 15 minutos antes do início da jornada extraordinária seria necessária para a concretização da igualdade; por fim, o terceiro entendimento sustentava a extensão do direito ao intervalo antes da jornada extraordinária do trabalhador, sob o argumento da isonomia.

O entendimento adotado pela jurisprudência dos tribunais superiores foi o primeiro. Em 2009, no julgamento do RR-1.540/2005-046-12-00⁷⁰, sob a relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, da Sétima Turma, o Tribunal Superior do Trabalho afastou a inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT.

Importa destacar os argumentos desenvolvidos pelo Ministro Ives Gandra⁷¹:

Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora, corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária.

Se o excesso de proteção à mulher pode gerar o efeito perverso de restrição no mercado de trabalho e discriminação no momento da contratação, por outro, a necessidade da proteção é inegável. No caso, até para desestimular a prestação de sobrejornada por parte da mulher que

⁶⁸ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 de abr. de 2018

⁶⁹ KLOSS, Larissa Renata. **O polêmico artigo 384 da CLT**. 2014.p.14. Op. Cit.

⁷⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 1540/2005-046-12-00.5**, Brasília. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 17/11/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação 13/02/2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numerFormatado=RR%20%2015400083.2005.5.12.0046&base=acordao&numProcInt=133296&anoProcInt=2007&dataPublicacao=13/02/2009%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 02 mai.2019.

⁷¹ *Ibidem*.

é mãe de família ou gestante, em detrimento do atendimento aos deveres familiares e do sadio desenvolvimento da criança em gestação.

O Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 658312,⁷² reconheceu repercussão geral sobre o tema e, sob a relatoria do Ministro Dias Toffoli, entendeu pela recepção do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

[...]. Pela leitura esses dispositivos podemos concluir que a Constituição Federal veio a se utilizar de alguns critérios para esse tratamento diferenciado: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas ou meramente legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho (PITANGUY, Jacqueline & BARS-TED, Leila L. (orgs.). O Progresso das Mulheres no Brasil. Brasília: UNIFEM, Fundação Ford e CEPIA, 2006); ii) considerou existir um componente orgânico, biológico, a justificar o tratamento diferenciado, inclusive pela menor resistência física da mulher; e iii) considerou haver, também, um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no ambiente de trabalho – o que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma, como propõe a metódica concretista de Friedrich Müller (cf. Métodos de trabalho do Direito Constitucional. Trad. Peter Naumann: Rio de Janeiro, Renovar, 2005 e O novo paradigma do direito: introdução à teoria e à metódica estruturantes do direito. Trad. Dimitri Dimoulis et. al.. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008). Não vislumbro ser a espécie um enunciado normativo que retrate mecanismo de compensação histórica por discriminações socioculturais fundado na doutrina do “impacto desproporcional”, tal qual desenvolvida pelo sistema jurídico norteamericano. O art. 384 da CLT levou em consideração os outros dois critérios acima elencados.

[...] há que se concluir que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela atual Constituição, visto que são legítimos os argumentos jurídicos a garantir o direito ao intervalo. O trabalho contínuo impõe à mulher o necessário período de descanso, a fim de que ela possa se recuperar e se manter apta a prosseguir com suas atividades laborais em regulares condições de segurança, ficando protegida, inclusive, contra eventuais riscos de acidentes e de doenças profissionais. Além disso, o período de descanso contribui para a melhoria do meio ambiente de trabalho, conforme exigências dos arts. 7º, inciso XXII e 200, incisos II e VIII, da Constituição Federal.

No que tange à constitucionalidade da norma à luz do princípio da igualdade, é factível, a partir da leitura do acórdão supramencionado, que o direito salvaguardado pelo art. 384 da CLT⁷³, consoante o entendimento do Ministro Dias Toffoli, ambiciona contemplar dois critérios, sendo eles: a) a diferente compleição física de homens e mulheres; b) as múltiplas jornadas de trabalho feminino⁷⁴.

Apesar da tese firmada no Supremo Tribunal Federal, a corrente defensora da ampliação interpretativa do art. 384 da CLT manteve seu posicionamento, amparando-se

⁷² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 658312**. SANTA CATARINA, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 27/11/2014, Tribunal Pleno, Data da Publicação: 10/02/2015. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE658312.pdf>>. Acesso em: 2 mai. 2019.

⁷³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

⁷⁴ KLOSS, Larissa Renata. **O polêmico artigo 384 da CLT**. 2014. Op. Cit. p.15.

[...] na ideia de que o próprio Direito do Trabalho, ao defender a proteção do trabalhador e, ao prover certos intervalos obrigatórios, objetivou e deu relevância ao descanso do empregado, de forma a evitar que se cansaço excessivo seja capaz de causar danos a sua saúde, segurança, bem-estar físico e psíquico, além de comprometer seu desempenho e sua produtividade⁷⁵.

A Lei 13.467/17, por seu turno, contradizendo toda construção doutrinária e jurisprudencial, inclusive dos tribunais superiores, valendo-se de um discurso de modernização, legitimou notórios retrocessos para a trabalhadora, suprimindo direitos e submetendo “ainda mais o corpo da trabalhadora como apenas um meio de ampliação dos rendimentos lucrativos de uma empresa”⁷⁶.

Segundo Karina de Mendonça Lima⁷⁷:

[...] ignorando as peculiaridades inerentes à mulher e justificadoras da previsão celetista, simplesmente revogou o art. 384 da CLT, conforme previsão de seu art. 5º, I, m, privando as mulheres de uma das medidas protetivas à sua saúde e integridade física, em franco retrocesso legislativo.

Dessa forma, “ao invés de priorizar uma melhor regulamentação do instituto, seja incluindo todas as pessoas na proteção, seja delimitando o intervalo para certos tipos de atividades, o legislador optou por retirar totalmente o benefício”⁷⁸, como relata a pesquisadora Maria Cecília Máximo Teodoro, professora de Direito do Trabalho da PUC de Minas Gerais, cuja posição é analisada por Guilherme Villa Verde⁷⁹:

Esta norma vinha sendo interpretada pelos TRTs, e houve decisões afirmando que a leitura mais correta e condizente com a Constituição Federal seria a de estender também ao homem esse intervalo. “Não havia justificativa adequada, proporcional e necessária para que esse intervalo fosse concedido apenas à mulher, isso acabaria onerando sua força de trabalho no mercado”, explica [referindo-se à Maria Cecília]. No entanto, com a Reforma Trabalhista, acabou ocorrendo no Poder Legislativo o efeito backlash: o artigo foi revogado, e foi retirado de todos os trabalhadores o direito a esse intervalo.

⁷⁵ MOSSMANN, Vanessa. **TRABALHO DA MULHER: A INTERPRETAÇÃO DO ART. 384 DA CLT À LUZ DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE EM RELAÇÃO AO GÊNERO**. 2015. Op. Cit. p.75.

⁷⁶ ARAÚJO, Pamela de Almeida; NEMETKURTZ, Maria Caroline. **A SUBMISSÃO DO CORPO E VIOLÊNCIA CONTRA MULHER TRABALHADORA FACE À NOVA LEGISLAÇÃO LABORAL**. 2018. Op.Cit.p.4.

⁷⁷ LIMA, Karina de Mendonça. **A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras**. 2018. Op. Cit. p.9.

⁷⁸ TRAMONTE, Marina. **Onde estão as mulheres na reforma trabalhista?** 2017. Disponível em: <<https://blogs.feministas.com/2017/05/09/onde-estao-as-mulheres-na-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 02 maio 2019.

⁷⁹ VERDE, Guilherme Villa. **Pesquisadora da PUC-MG avalia impacto da legislação para a proteção da mulher no mercado de trabalho**: Maria Cecília Máximo Teodoro critica normas baseadas na divisão sexual do trabalho, que acabam gerando mais discriminação. 2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/161735>>. Acesso em: 02 maio 2019.

2.1.2. “Estímulo” à redução da desigualdade salarial.

Quanto à redução da desigualdade salarial, é importante ressaltar que o país está longe de alcançar o respaldo legal necessário para possibilitar de fato que isso aconteça, seja ela em relação a salário ou qualquer outro aspecto laboral.

Precipuamente, apesar do legislador reformista não ter dedicado um capítulo específico à remuneração, importantes alterações foram feitas. Evidencia-se a modificação dos arts. 457, 458 e 461 da CLT⁸⁰.

Sobre a alteração do artigo 457 da CLT⁸¹ expõe o Dossiê da Reforma Trabalhista, elaborado a partir dos estudos do GT Reforma Trabalhista do CESIT/IE/UNICAMP⁸²:

A alteração promovida no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT faz com que as percentagens, gratificações ajustadas, diárias de viagens, auxílio-alimentação e abonos pagos pelo contratante, sem que haja limites nos seus valores e tampouco sem que se analisem as razões de seus pagamentos, sejam expressamente definidas como não salariais.

Acerca do artigo 458 da CLT⁸³, preceitua Vólia Bomfim Cassar⁸⁴:

O parágrafo 5º do artigo 458 pretende retirar a natureza salarial de valores pagos em pecúnia relativos a serviço médico, odontológico, medicamentos e despesas com próteses, órteses etc. O parágrafo IV do artigo 458 já continha regra similar, mas concedida in natura. Desta vez a exclusão da natureza salarial ocorre com parcelas pagas em dinheiro.

Em linhas gerais, a Reforma Trabalhista importa em retrocesso e limitação dos direitos das trabalhadoras, restringindo a equiparação salarial às empregadas do mesmo estabelecimento e retirando a possibilidade de equiparação para a mesma localidade, além de criar um requisito do tempo de serviço, obstaculizando ainda mais a concessão de equiparação salarial. Aquém a

⁸⁰ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Op. Cit.

⁸¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

⁸² OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. CESIT/IE UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Universidade de Campinas, Campinas, 2017. p.50. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 29 abril 2019.

⁸³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

⁸⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **REFORMA TRABALHISTA: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. 2017. p.24. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

isso, a norma também proíbe a equiparação em cadeia⁸⁵, antes permitida pela Súmula 6 do TST⁸⁶.

Convém transcrever o artigo 461 da CLT⁸⁷:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972).

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

⁸⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **REFORMA TRABALHISTA: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. 2017.** Op. Cit.p.24

⁸⁶ Súmula nº 6 do TST. "EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015 [...]

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. (ex-Súmula nº 135 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. (ex-Súmula nº 22 - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

[...]

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. (ex-Súmula nº 68 - RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

[...]

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana. (ex-OJ da SBDI-1 nº 252 - inserida em 13.03.2002)". BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **TST - Súmula 6.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 19 ago. 2007. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 01 maio 2019.

⁸⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).⁸⁸

Em tempo, entende-se por salário “a contraprestação paga pelo empregador ao empregado pela venda da força de trabalho, quer seja estipulado por hora, dia, semana, mês, por tarefa, por comissão etc.”⁸⁹. Por seu turno, “a definição da natureza remuneratória de uma parcela é relevante para os recolhimentos ao FGTS, à Previdência, pagamento das férias, 13º salários, parcelas rescisórias, entre outras”⁹⁰.

O legislador no artigo 461, §6º da CLT⁹¹, pretende, diante da instituição de multa, estimular a redução da desigualdade salarial. Vólia Bomfim Cassar pondera:

[...] excelente a inclusão do parágrafo 6º ao artigo 461 da CLT que impõe a multa de 50%, a favor do empregado discriminado, do limite máximo dos benefícios da Previdência Social ao empregador que discrimine salário em virtude de etnia ou gênero.

Patrícia Maeda, juíza substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região entende que “não se pode aceitar que tal multa substitua qualquer pedido de indenização por dano moral por discriminação. Multa por infração ao art. 461 não se confunde com a indenização por dano extrapatrimonial que porventura tenha ocorrido”⁹². Prossegue:

Basta a leitura dos parágrafos do art. 461 para concluirmos que a equiparação salarial ficou praticamente impossível de ser reconhecida, tamanha exigência imposta. Muito coerente com a linguagem da atualidade: previsão de um direito amplamente aclamado com a imposição de requisitos que inviabilizam sua realização⁹³.

Em conformidade com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), ainda que haja uma “leve queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as mulheres ainda ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país”⁹⁴.

⁸⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

⁸⁹ OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. CESIT/IE UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. 2017.Op. Cit.p.47.

⁹⁰ *Ibidem*. p.47.

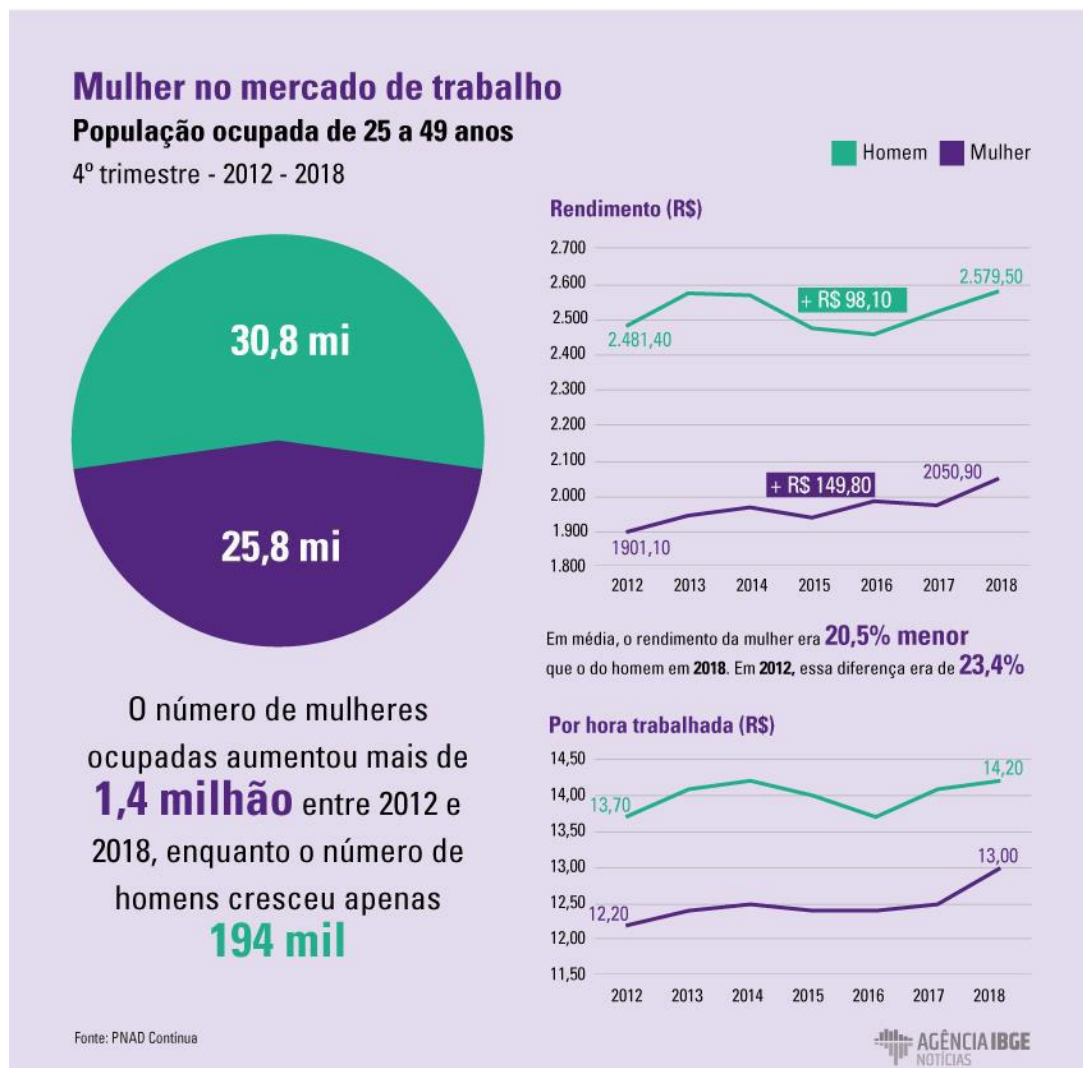
⁹¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

⁹² MAEDA, Patrícia. **A contrarreforma na perspectiva da mulher trabalhadora: quando reformar significa precarizar**. 2018. Disponível em: <<http://www.justificando.com/2018/07/12/a-contrarreforma-na-perspectiva-da-mulher-trabalhadora-quando-reformar-significa-precarizar/>>. Acesso em: 06 maio 2019.

⁹³ *Ibidem*.

⁹⁴ PARADELLA, Rodrigo. **Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

Figura 7- Mulher no mercado de trabalho



Fonte: PNAD Contínua⁹⁵.

A leitura do gráfico nos permite observar que em 2018 o valor médio da hora trabalhada era de R\$ 13,00 (treze reais) para as mulheres e de R\$14,20 (catorze reais e vinte centavos) para os homens, isto é, a mulher recebeu, percentualmente, 91,5% do valor médio percebido pelos homens pela hora trabalhada⁹⁶.

noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>.
 Acesso em: 06 maio 2019.

⁹⁵ *Ibidem*.

⁹⁶ *Ibidem*.

A PNAD Contínua demonstra também que o rendimento da mulher preta ou parda em relação ao homem da mesma cor é maior do que da mulher branca⁹⁷. Nesse sentido, cabe destacar:

[...] o rendimento médio da população ocupada de cor preta ou parda correspondia, em média, a 60,0% do recebido pelos trabalhadores de cor branca, e que todas as mulheres ocupadas têm rendimento inferior ao dos homens da respectiva cor. No entanto, a proporção de rendimento médio recebido pela mulher branca ocupada em relação ao de homem branco ocupado (76,2%) era menor do que a da mulher de cor preta ou parda (80,1%) em relação ao homem do mesmo grupo de cor ou raça, em 2018. Essa desigualdade menor entre rendimentos de pretos e pardos pode estar relacionada ao fato dessa população ter maior participação em ocupações que frequentemente são remunerados pelo salário mínimo. Esse comportamento foi observado em toda a série histórica.

Adriana Beringuy, analista da Coordenação de Trabalho e Rendimento do IBGE, esclarece⁹⁸:

Esse estudo mostra que a jornada média dos homens é cerca de 4h48min mais longa que a exercida pelas mulheres. Verificamos isso todos os anos, essa diferença já foi de seis horas. É uma característica do mercado de trabalho, uma vez que isso indica apenas as horas nesse setor.

Continua: “a menor jornada da mulher no mercado de trabalho está associada às horas dedicadas a outras atividades, como os afazeres domésticos e os cuidados com pessoas”⁹⁹.

De acordo com o Estudo Especial sobre Diferenças no Rendimento do Trabalho de Mulheres e Homens nos Grupos Ocupacionais, feito com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua¹⁰⁰:

Considerando-se as ocupações selecionadas, a participação das mulheres era maior entre os Trabalhadores dos serviços domésticos em geral (95,0%), Professores do Ensino fundamental (84,0%), Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos (74,9%) e dos Trabalhadores de centrais de atendimento (72,2%). No grupo de Diretores e gerentes, as mulheres tinham participação de 41,8% e seu rendimento médio (R\$ 4.435) correspondia a 71,3% do recebido pelos homens (R\$ 6.216). Já entre os Profissionais das ciências e intelectuais, as mulheres tinham participação majoritária (63,0%), mas recebiam 64,8% do rendimento dos homens.

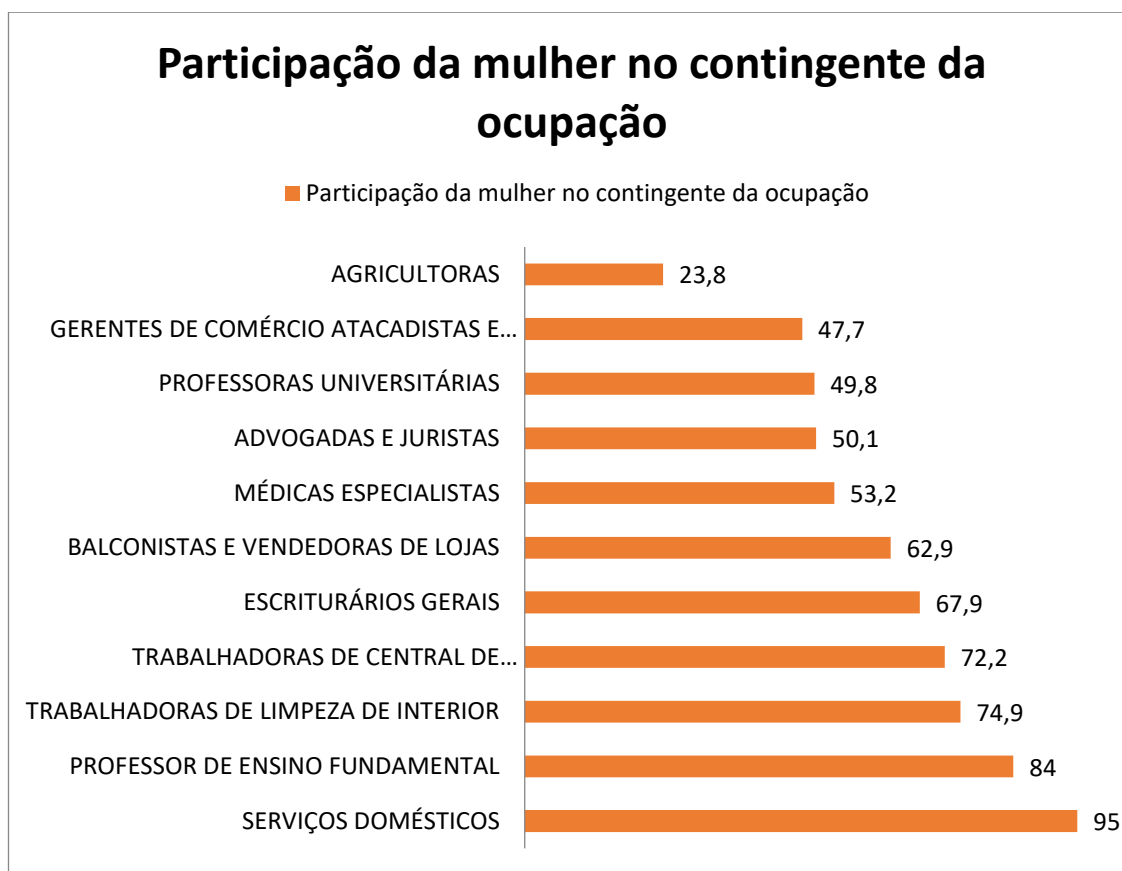
⁹⁷ IBGE. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem**. 2019. Disponível em: <<https://agencia-denoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>. Acesso em: 06 maio 2019

⁹⁸ PARADELLA, Rodrigo. *Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens*. 2019. Op. Cit.

⁹⁹ *Ibidem*.

¹⁰⁰ IBGE. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem**. 2019. Op. Cit.

Figura 8 - Participação da mulher no contingente da ocupação



Fonte: A autora (2019), baseado nos dados do IBGE¹⁰¹.

Conjuntamente com aspectos tratados anteriormente, no que tange à flexibilização da remuneração, atrelada a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A, CLT¹⁰²) e a negociação individual (art. 444, §único, CLT¹⁰³), bem como o estímulo à adoção da remuneração variável e as raízes patriarcais, o legislador reformista, por intermédio de discursos de máxima produtividade, flexibilidade e redução de custos, mascara a precarização do trabalho da mulher.

¹⁰¹ IBGE. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem**. 2019. Op. Cit.

¹⁰² “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹⁰³ “Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

2.1.3. Teletrabalho e trabalho intermitente.

A regulamentação do teletrabalho e a previsão do trabalho intermitente são igualmente apresentadas pelos reformistas como benéficas, principalmente quando se trata de mulheres trabalhadoras. Segundo os defensores desses modelos, considerando que as mulheres cumprem dupla jornada de trabalho – trabalho produtivo e trabalho reprodutivo - o teletrabalho, assim como o trabalho intermitente possibilitam a conciliação entre o trabalho remunerado, a criação dos filhos, os afazeres domésticos e os estudos¹⁰⁴.

No entanto, se a ideia da reforma é melhorar a condição social dos trabalhadores e favorecer o desenvolvimento econômico, a intermitência se apresenta como algo totalmente oposto a isso, demonstrando-se incompatível com o postulado da relação de emprego pleno¹⁰⁵, conforme veremos mais adiante.

Por teletrabalho, entende Vólia Bomfim Cassar¹⁰⁶:

Teletrabalho é o trabalho à distância. O prefixo TELE significa distância, afastamento. Logo, conceituar o teletrabalho como aquele que preferencialmente ocorre à distância é um conceito equivocado. Teletrabalhador é o trabalhador externo, à distância, que trabalha com as novas tecnologias relacionadas com a informática e telemática.

O artigo 75-B da CLT¹⁰⁷ define o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

O parágrafo único estipula que “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”¹⁰⁸.

¹⁰⁴ AHAD, Cláudia Abdul. **Reforma Trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher**. 2017. Op. Cit.

¹⁰⁵ “Se o primado é o da relação de emprego, para atender ao postulado da melhoria da condição social dos trabalhadores e favorecer o desenvolvimento econômico socialmente sustentável, não é possível conceber que a intermitência seja posta em paralelo com a relação de emprego pleno, pois isso apenas incentiva uma concorrência fratricida entre os empregadores, favorecendo os que meramente almejam uma redução de custos, destruindo toda possibilidade de organização do modelo”. MAIOR, Jorge Luiz Souto. A “CLT de Temer” & Cia. Ltda. In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia / Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Escola Judicial. Ano 6, n. 9, out. 2017. p.132. Disponível em: <<http://escolajudicial.trt5.jus.br/revistaeletronica-edicao-atual>>. Acesso em: 06 maio 2019.

¹⁰⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **REFORMA TRABALHISTA: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. 2017. Op. Cit.p.7

¹⁰⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n. ° 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹⁰⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n. ° 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

Para os empregadores o desempenho das atividades de forma remota é imensuravelmente vantajoso, ao passo que desfrutam da força de trabalho com a redução significativa dos custos fixos, como a locação de espaços, energia elétrica, manutenção e limpeza dos estabelecimentos, transporte, aumentando, conseqüentemente, a margem de lucro¹⁰⁹.

A Lei 13.467/17 inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho um capítulo inteiramente dedicado à regulamentação do teletrabalho, desobrigando o controle de jornada e, portanto, sujeitando as trabalhadoras a exaustivos períodos de trabalho. O inciso III do art. 62 da CLT¹¹⁰ excluiu os empregados que trabalham a distância, através de instrumentos telemáticos ou informatizados do Capítulo “Da Duração do Trabalho”. Vólia Bomfim Cassar assegura que essa redação é absurda, uma vez que retira o direito às horas extras, intervalo intrajornada, intervalo inter jornada, hora noturna e adicional noturno¹¹¹.

A nova regulamentação desconsidera a expansão de ferramentas eletrônicas de averiguação de *login*¹¹², que possibilitam o controle efetivo da duração do trabalho. O legislador reformista ignora o fato de que esses dados – que já estão ao dispor do empregador em seu sistema eletrônico – poderiam ser considerados para a definição do tempo à disposição¹¹³.

A reforma trabalhista possibilitou no artigo 75-D da CLT¹¹⁴, o repasse dos encargos de aquisição e de manutenção dos equipamentos necessários à realização do labor no regime de teletrabalho para a trabalhadora. A redação do artigo 75-E da CLT¹¹⁵ ressalta que “o

¹⁰⁹ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADEQUADO**. Revista dos Estudantes de Direito da UnB, n. 15. 29 jan. 2019. p.164. Disponível em: < <http://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22387/20394>>. Acesso em: 06 maio 2019.

¹¹⁰ “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)”. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹¹¹ CASSAR, Vólia Bomfim. REFORMA TRABALHISTA: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16. 2017. Op. Cit.p.13.

¹¹² De acordo com o Dicio, um dicionário de português contemporâneo, login é um “Modo de ligação a uma rede protegida que dá acesso ao usuário a um sistema informático, por meio da introdução de uma identidade e senha”. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/login/>. Acesso em: 06 maio 2019.

¹¹³ BELTRAMELLI NETO, Silvio. **A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral** = The labor reform and the retrocess in the legal protection of health and safety at work: critical comments about work hours and other allusive devices in the working environment. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 51. Jul. /dez. 2017. p.190. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/125458>>. Acesso em: 06 maio 2019.

¹¹⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹¹⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

empregador deverá instruir seus trabalhadores inseridos no regime de teletrabalho a respeito das precauções a serem tomadas com vistas a evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho” e que, por outro lado, “o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”.

Para além disso, o legislador descumpre mandamentos constitucionais ao transferir a responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho às trabalhadoras, recrudescendo as chances de doenças e acidentes¹¹⁶. Notadamente o texto da reforma está em desarmonia com os direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal¹¹⁷. Demonstra-se:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015).

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943).

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Os fundamentos empregados na regulamentação do teletrabalho, principalmente no que diz respeito às trabalhadoras, revelam a verdadeira face do patriarcado, evidenciada na divisão sexual do trabalho, conferindo um caráter complementar ao trabalho feminino remunerado, atribuindo toda a responsabilidade pela educação dos filhos, afazeres domésticos e demais tarefas de cuidado às mulheres.

O contrato de trabalho intermitente, também conhecido como “contrato de zero hora”¹¹⁸,

¹¹⁶ OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. CESIT/IE UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. 2017.Op. Cit.p.34.

¹¹⁷ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Op. Cit.

¹¹⁸ OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. CESIT/IE UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. 2017.Op. Cit.p.33.

intitulado por alguns doutrinadores de “formalização do bico”, foi introduzido na legislação pela reforma trabalhista. Prescreve o §3º do art. 443 da CLT¹¹⁹:

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Ressalta-se o art. 452 da CLT¹²⁰, que trata das especificações do contrato de trabalho intermitente:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

I - remuneração; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

III - décimo terceiro salário proporcional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

IV - repouso semanal remunerado; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

V - adicionais legais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

¹¹⁹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹²⁰ *Ibidem*.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Por contrato de trabalho intermitente, compreende-se aquele em que a empregada alterna períodos de prestação de serviços com períodos de inatividade. O contrato deve ser, necessariamente, escrito e registrado na CTPS, indicando o valor da hora ou dos dias de trabalho, não podendo ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou aquele pago aos demais empregados que exerçam a mesma função.

Em harmonia com o Dossiê da Reforma Trabalhista, a jornada no contrato de trabalho intermitente “se ajustará a demandas eventuais, como trabalho em finais de semana, atendimento a horários de maior pico em bares e restaurantes, mas também poderá ser implementada em linhas de produção, escolas e hospitais”¹²¹. Continua:

Essa forma de contratação subordina o trabalho a necessidades eventuais do empregador. O trabalhador e a trabalhadora ficam à disposição 24 horas por dia e vinculados a um contratante que poderá dispor de seu trabalho a qualquer momento, pagando apenas pelas horas trabalhadas.

A convocação para o trabalho deve ser feita por qualquer meio, desde que eficaz, incluindo meios digitais como WhatsApp ou e-mail¹²², com pelo menos, três dias (corridos) de antecedência. Recebida a solicitação, a empregada terá o prazo para a resposta de 1 (um) dia útil. Entretanto, como a empregada pode ter mais do que um vínculo de emprego intermitente, é imaginável que, quando convocada, já tenha assumido um compromisso com o outro empregador. O silêncio presume-se como recusa para esse trabalho, o que não descaracteriza a subordinação dele.

Por conta disso, para aquele que descumprir a obrigação contratual, o §4º fixou uma

¹²¹ OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. CESIT/IE UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. 2017.Op. Cit.p.33.

¹²² “Entretanto, é indicado que esse comunicado seja feito de forma escrita, mediante envio de carta com aviso de recebimento ao endereço do empregado convocado, ou então via e-mail, o que dá maior segurança jurídica às partes caso haja questionamento em uma eventual ação judicial”. FERREIRA, Vinícius Sousa. **As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 09 maio 2019.

penalidade equivalente a 50% do valor da remuneração devida no período será paga a outra parte em até 30 dias, podendo ser compensada em igual prazo. À vista disso, se o empregador convocou a trabalhadora para o serviço, ele deve oferecer o serviço, a recíproca é verdadeira; se a empregada aceitar a solicitação, deverá comparecer e realizar o trabalho.

A empregada intermitente terá direito a férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, descanso semanal remunerado e adicionais legais, pagas ao final de cada período de prestação de serviço. Quanto às contribuições previdenciárias e o FGTS, o empregador deve efetuar o recolhimento de tais parcelas, cuja base de cálculo será determinada pelos valores pagos no período mensal.

A grande crítica feita a esse modelo de contrato é a promoção da instabilidade e do rebaixamento da remuneração da trabalhadora em diversos setores, gerando insegurança financeira e consequências catastróficas para a saúde. Insta salientar que “pesquisas já realizadas apontam que trabalhadores submetidos a esse regime trabalham, a depender de cada período, muito mais ou muito menos do que os empregados contratados em regimes normais”¹²³.

2.1.4. Retirada da restrição de insalubridade para gestantes e lactantes.

No que se refere à possibilidade de gestantes e lactantes trabalharem em locais insalubres, é importante dizer que a Lei 13.287/2016, de 11 de maio de 2016, incluiu no rol das normas de proteção ao trabalho da mulher o art. 394-A da CLT¹²⁴, que em sua redação original trazia uma proibição absoluta quanto ao trabalho de gestantes e lactantes nesses locais, independente do grau de insalubridade, determinando que as mesmas fossem compulsoriamente afastadas e remanejadas para locais salubres.

Dessa maneira, trabalhadoras grávidas ou em estado de amamentação eram impedidas de qualquer operação, local ou atividade classificada como insalubre, sem qualquer distinção com relação ao grau. Essa proibição tinha como objetivo preservar a saúde da mulher, do feto e da criança amamentada.

¹²³ OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. CESIT/IE UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. 2017.Op. Cit.p.47.

¹²⁴ O art. 394-A, em sua redação original, previa: “A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre”. (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016). BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op. Cit.

Ao tempo de sua aprovação – e ao longo de sua vigência – os críticos alegavam que “apesar da boa intenção, a norma acabava por servir como um desincentivo à contratação de mulheres, sobretudo em determinados setores nos quais predominam atividades insalubres”¹²⁵, assegurando que o afastamento compulsório de gestantes e lactantes acarretaria prejuízos não apenas aos empregadores como também as empregadas.

O legislador da Reforma, apoiando-se nas críticas feitas ao afastamento compulsório de trabalhadoras gestantes e lactantes de ambientes insalubres¹²⁶, especialmente nos argumentos de que, usualmente, as empresas que possuem esse perfil priorizam contratações masculinas simplesmente por consequências inerentes ao gênero feminino, retirou das mulheres trabalhadoras uma garantia incalculável.

Dispõe Sergio Ferreira Pantaleão¹²⁷:

A Insalubridade é definida pela legislação em função do tempo de exposição ao agente nocivo, levando em conta ainda o tipo de atividade desenvolvida pelo empregado no curso de sua jornada de trabalho, observados os limites de tolerância, as taxas de metabolismo e respectivos tempos de exposição.

Em conformidade com o art. 189 da CLT¹²⁸, consideram-se insalubres as atividades ou operações que, por sua natureza, expõe a empregada a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância, em razão da natureza, da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. São considerados agentes insalubres, consoante a Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho¹²⁹: a) ruído contínuo ou intermitente; b) ruídos de impactos; c) calor; d) radiações ionizantes; e) condições hiperbáricas f) agentes químicos; g) poeiras minerais; dentre outros.

A remuneração suplementar para as atividades insalubres encontra escopo jurídico na

¹²⁵ LIMA, Karina de Mendonça. **A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras**. 2018.Op. Cit.p.3.

¹²⁶ AHAD, Cláudia Abdul. **Reforma Trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher**. 2017.Op. Cit.

¹²⁷ **Guia Trabalhista: INSALUBRIDADE - NÃO BASTA SOMENTE O LAUDO PERICIAL**. [s.l.]: [s.n.], 2017. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubridade.htm>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

¹²⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op. Cit.

¹²⁹ BRASIL. **NR-15 Atividades e Operações Insalubres** – Portaria TEM n3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título III, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em:<<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>>. Acesso em: 15 de abr. de 2018

Constituição Federal Brasileira¹³⁰:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Consequentemente, em atenção à disposição constitucional supramencionada, o trabalho realizado em condições insalubres assegura a empregada o direito ao recebimento de adicional, previsto no art.192, CLT¹³¹, a depender da classificação de insalubridade. Nesse sentido, *in verbis*:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977).

Sem embargos, a Súmula 47 do Tribunal Superior do Trabalho¹³², ainda em vigência, prevê: “O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional”. Ou seja, o fato de o trabalho ser ou não executado em condições insalubres de forma habitual e permanente, por si só, não retira das trabalhadoras o direito ao recebimento do adicional.

Com a vigência da reforma trabalhista, o texto do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho¹³³ passou a estabelecer:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

¹³⁰ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Op. Cit.

¹³¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹³² BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **TST - Súmula 47**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 19 ago. 2007. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-47>. Acesso em: 01 maio 2019.

¹³³ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Op. Cit.

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Nota-se que um direito absoluto foi flexibilizado. As gestantes, apenas nos casos em que estiverem expostas à insalubridade de grau máximo, deverão ser afastadas e remanejadas para outra função ou local compulsoriamente; porém, quando a exposição for considerada de grau médio ou mínimo, o empregador deverá afastá-las mediante a apresentação de atestado de saúde.

A despeito da empregada lactante, a necessidade de atestado médico para afastamento de atividades insalubres será indispensável em todas as situações, vez que o legislador não menciona a possibilidade de deslocamento obrigatório em nenhuma hipótese. Logo, relativamente à proteção de empregadas gestantes e lactantes, há um nítido enfraquecimento dos direitos outrora garantidos.

Sobre atividades insalubres e as trabalhadoras gestantes e lactantes, elucida o Dossiê Reforma Trabalhista¹³⁴:

Tal permissividade afetará não apenas a trabalhadora, mas os recém-nascidos e, portanto, os futuros seres humanos, disseminando um padrão predatório da força de trabalho no Brasil desde antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes de adoecimento.

O legislador reformista atribui às trabalhadoras gestante e lactantes a responsabilidade de comprovar, através de laudo médico, que a atividade insalubre desenvolvida pode afetar a sua saúde, do nascituro ou do bebê¹³⁵. O ponto central envolve a elaboração desse laudo pelo médico de confiança da trabalhadora. Karina de Mendonça Lima descreve¹³⁶:

[...] para atestar que aquela insalubridade afeta a saúde da mulher, do nascituro ou do bebê, o médico de confiança da mulher teria de ir ao seu local de trabalho para analisar as condições e o ambiente de trabalho ou, pelo menos, ter acesso ao PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e ao PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), documentos que ficam sob a guarda da empresa.

¹³⁴ OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. CESIT/IE UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. 2017. Op. Cit. p.52.

¹³⁵ LIMA, Karina de Mendonça. A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras. 2018. Op. Cit. p.4.

¹³⁶ *Ibidem*. p.4.

Não obstante, evidencia-se os elementos dificultadores à emissão dos atestados, como o fato de que o médico de confiança da mulher trabalhadora não é, necessariamente, um médico do trabalho¹³⁷, por exemplo. Por essa razão, não é possível assegurar o conhecimento técnico adequado para tal análise, lembrando que o emissor do laudo assumirá grande responsabilidade, inclusive no âmbito civil e penal.¹³⁸

Outrossim, sobre essa extenuação, a violação a direitos fundamentais extremamente relevantes - como o direito à vida e a proteção ao trabalho -, foi sobreposta pela premissa falaciosa de que a flexibilização possibilitaria a criação de postos de trabalhos formais para as mulheres. Observa-se, contudo, a partir da análise da nova redação do art. 394-A da CLT¹³⁹, paralelamente aos agravantes supramencionados, a permissão do exercício de atividades insalubres em grau médio e mínimo por trabalhadoras gestantes e, em todos os graus, pelas lactantes, em virtude da generalidade da norma.

Nesse diapasão, insta detalhar que, embora estejam classificados em grau médio ou mínimo, determinados agentes insalubres são capazes de acarretar prejuízos à saúde da mulher trabalhadora e também de seu filho. Narra Karina de Mendonça Filho¹⁴⁰:

Estudos recentes realizados pela Sociedad Española de Ginecología e Obstetricia (SEGO) concluem que a exposição a ruídos acima de 80 decibéis, a partir da vigésima semana de gravidez, pode provocar danos à audição do bebê, de modo que mulheres que trabalham 8h por dia em ambiente que exige proteção auricular correm mais riscos de ter filhos com problemas auditivos. Além disso, o ruído forte leva o organismo da mãe a produzir hormônios ligados ao estresse, acelerando o coração, o que pode fazer mal ao bebê. Logo, o grau da insalubridade é médio, mas os prejuízos à mãe e ao bebê são bastante relevantes e evidentemente devem ser evitados.

A supressão do direito ao afastamento compulsórios de gestantes e lactantes das atividades insalubres, independentemente do grau, deve ser estudada conjuntamente ao art.6111-A, XII, CLT, que traz a possibilidade de negociação, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, do grau de insalubridade¹⁴¹:

¹³⁷LIMA, Karina de Mendonça. A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras. 2018. Op. Cit. p.4.

¹³⁸MELO, Raimundo Simão de. Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

¹³⁹BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Op. Cit.

¹⁴⁰LIMA, Karina de Mendonça. A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras. 2018.Op. Cit. p.5.

¹⁴¹BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.Op. Cit.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

[...]

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Salienta-se que o art. 620 da CLT¹⁴², com redação pela Lei 13.467/2017¹⁴³, inverte a hierarquia dos instrumentos normativos, permitindo a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, propiciando um processo de descentralização das relações de trabalho, expondo as trabalhadoras cada vez mais ao poder discricionário dos empregadores¹⁴⁴.

Por efeito, podemos dizer que ao autorizar o exercício de atividades insalubres a norma não está considerando somente os graus de insalubridade legalmente estabelecidos, mas também aqueles que foram negociados, aumentando significativamente a probabilidade de trabalhadoras gestantes e lactantes laborarem em ambientes insalubres.

O julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 5938 no dia 30 de abril de 2019, sob a relatoria do ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Alexandre de Moraes, concedeu liminar no pedido da Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos suspendendo a eficácia da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da CLT¹⁴⁵, inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017¹⁴⁶.

Convém destacar os argumentos apresentados pelo ministro Alexandre de Moraes¹⁴⁷:

Sob essa ótica, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre, caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, quanto da criança, pois a ratio das referidas normas não só é salvaguardar direitos sociais da mulher,

¹⁴² BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Op. Cit.

¹⁴³ “Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)”. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹⁴⁴ OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. CESIT/IE UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. 2017.Op. Cit. p.57.

¹⁴⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹⁴⁶ STF. **Ministro suspende norma que admite que trabalhadoras grávidas e lactantes desempenhem atividades insalubres**. 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=409885&caixaBusca=N>>. Acesso em: 01 maio 2019.

¹⁴⁷ STF. **MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5.938 DISTRICTO FEDERAL**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. DJ: 30/04/2019. 2019. p.7.Disponível em:<<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938decisoliminarMin.AlexandredeMoraessem30.4.19.pdf>>. Acesso em: 01 mai. 2019.

mas também, efetivar a integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura e sem os perigos de um ambiente insalubre, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade e do empregador.

A imprescindibilidade da máxima eficácia desse direito social – proteção a maternidade –, portanto, também decorre da absoluta prioridade que o art. 227 do texto constitucional estabelece de integral proteção à criança, inclusive, ao recém-nascido. Na presente hipótese, temos um direito de dupla titularidade.

A proteção a maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido.

No dia 29 de maio de 2019 a inconstitucionalidade da norma foi firmada no plenário do Supremo Tribunal Federal. Os ministros Edson Fachin, Luís Roberto Barroso, Rosa Weber, Luiz Fux, Cármen Lúcia, Gilmar Mendes, Ricardo Lewandowski, Celso de Mello e o presidente da corte, Dias Toffoli, acompanharam o voto de Moraes¹⁴⁸.

2.1.5. Intervalos de amamentação e acordos individuais.

Com relação ao intervalo para amamentação, o art. 396 da CLT¹⁴⁹ previa:

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Embora trate de uma garantia de enorme valia para a trabalhadora lactante, o artigo encontrava-se desatualizado, posto que acautelava a amamentação somente até os seis meses de idade¹⁵⁰. O parágrafo único dispunha sobre a possibilidade de prolongamento desse direito, a

¹⁴⁸ COELHO, Gabriela. **Supremo proíbe grávidas e lactantes de trabalharem em local insalubre**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mai-29/supremo-proibe-gravidas-trabalhar-local-insalubre>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

¹⁴⁹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹⁵⁰ A norma estava em dissonância com as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS) acerca do aleitamento materno, porque esse preconiza a lactação “como forma exclusiva de alimentação até os seis meses de idade e, de maneira complementar, até os dois anos”. OPAS Brasil. **Aleitamento materno nos primeiros anos de vida salvaria mais de 820 mil crianças menores de cinco anos em todo o mundo**. 2018. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5729:aleitamento-materno-nos-primeiros-anos-de-vida-salvaria-mais-de-820-mil-criancas-menores-de-cinco-anos-em-todo-o-mundo&Itemid=820>. Acesso em: 08 maio 2019.

critério da autoridade competente. Diante disso, o Manual de Aleitamento Materno da Federação Brasileira das Associações de Ginecologia e Obstetrícia afirma¹⁵¹:

[...] faz-se necessário que todos os profissionais de saúde, indistintamente, envolvidos com o cuidado de gestantes, parturientes, puérperas, lactentes, crianças de primeira infância e mulheres no período reprodutivo, conheçam tanto a Constituição Federal/88 quanto a Consolidação das Leis do Trabalho e as demais leis e atos normativos governamentais que abordam o tema mulher, trabalho, maternidade e amamentação, para que possam informá-las sobre seus direitos e, desse modo, elas, empoderadas, possam exigí-los e reivindicá-los.

No mais, revela Déborah Henrique de Souza¹⁵²:

De fato, a amamentação deve ser exclusiva até os seis meses de vida da criança, todavia, a mãe que se encontra gozando do período de licença maternidade de quatro meses (ou seis meses se a empresa participa do Programa Empresa Cidadã), não usufrui de fato do que é regulamentado no artigo, uma vez que a primeira só utilizaria dois meses do tempo previsto, se não agregasse férias ao período da licença, e a segunda não gozaria dos intervalos durante período algum, tendo em vista que teria ficado em casa com o filho durante os seus meses que constam no artigo.

A Lei 13.467/2017 alterou a redação do art. 396 da CLT¹⁵³, *in verbis*:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017).

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A legalização de acordos estabelecidos individualmente entre trabalhadora e empregador a respeito dos intervalos durante o período de amamentação, previsto no artigo 396, §2º, CLT¹⁵⁴, é apenas a regularização de uma prática habitual no mercado de trabalho remunerado. O artigo em comento apenas reforça uma situação costumeira, sem trazer qualquer proteção a lactante no tocante às negociações individuais.

¹⁵¹ FEDERAÇÃO BRASILEIRA DAS ASSOCIAÇÕES DE GINECOLOGIA E OBSTETRÍCIA. **Manual de Aleitamento Materno**. [S. l.]. 2010. p.130. Disponível em: <<http://www.itarget.com.br/newclients/sggo.com.br/2008/extra/download/Aleitamento.pdf>>. Acesso em: 08 maio 2019.

¹⁵² SOUZA, Déborah Henrique de. **Alterações nos artigos 394-A e 396 da CLT: como a reforma trabalhista pode prejudicar a mãe e o bebê em período de aleitamento materno**. 2017. 37f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2017. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/17180>>. Acesso em: 07 maio 2019.

¹⁵³ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹⁵⁴ *Ibidem*.

Compreender que a guarda da maternidade transcende questões puramente jurídicas é deveras importante, oportunizando que o legislador redija normas que impeçam a violação de direitos fundamentais das trabalhadoras. Nesse sentido, Patrícia Maeda reitera¹⁵⁵:

[...] a proteção à maternidade ultrapassa a esfera de direito da trabalhadora é essencial para que não se abram brechas para, à guisa de proteger, violar direitos fundamentais das mulheres. A maternidade, no entanto, assim como o trabalho não existe faticamente apartada do corpo da mulher; é nele que ela se realiza materialmente. A partir desta premissa, é urgente repensar os discursos que circundam a tutela legal da proteção à maternidade. É preciso romper com o pensamento que atribui à mulher todos os encargos da maternidade, desde a gestação até o cuidado.

O legislador ao incluir no art. 396 da CLT¹⁵⁶ o § 2º promove retrocesso social, contrariando os objetivos constitucionais dispostos no art. 227 da Constituição Federal, incluído pela Emenda Constitucional Nº 65, de 13 de julho de 2010¹⁵⁷:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Essa mudança, consoante expõe Karina de Mendonça Lima¹⁵⁸:

[...] abre um precedente para que maus empregadores possam pressionar as trabalhadoras a realizarem acordos individuais sobre estes intervalos que atendam mais às necessidades da empresa do que às da mulher e da criança, desvirtuando assim, o objetivo do instituto, especialmente se considerarmos que estas negociações se darão, em regra, no período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim.

Mesmo que se considere que, diferentemente das modificações anteriormente abordadas, a alteração legislativa em comento não implica diretamente na supressão de um direito, trata-se de previsão que, ainda que indiretamente, contribui para a precarização do direito das mulheres trabalhadoras. Isso porque, a possibilidade de acordos entre a lactante e o empregador

¹⁵⁵ MAEDA, Patrícia. **A contrarreforma na perspectiva da mulher trabalhadora: quando reformar significa precarizar**. 2018. Op. Cit.

¹⁵⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹⁵⁷ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Op. Cit.

¹⁵⁸ LIMA, Karina de Mendonça. **A “modernização” da legislação trabalhista, o retrocesso das normas de proteção ao trabalho da mulher e a permanente luta pelos direitos das trabalhadoras**. 2018. Op. Cit. p.10.

sem interferência do sindicato, oportuniza que esses intervalos passem a ocorrer em horários mais favoráveis a empresa, em detrimento das necessidades da lactente e de seu filho¹⁵⁹.

Cumpra detalhar que a estabilidade da gestante se trata de uma hipótese de estabilidade constitucional provisória, prevista no art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal de 1988, alínea “b”¹⁶⁰. A previsão constitucional tem como intuito proteger a trabalhadora no período gestacional e pós gestacional, garantindo, a partir da confirmação da gravidez, inclusive no caso do contrato de experiência ou determinado, a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto¹⁶¹.

Sobre os intervalos de amamentação e os acordos individuais, aduz o Dossiê da Reforma Trabalhista¹⁶²:

[...] a definição sobre como deverá ser distribuído o intervalo poderá ser objeto de livre negociação entre empregador e trabalhadora, desta forma, crescerão as pressões por acordos que favoreçam as empresas em detrimento dos interesses das trabalhadoras que, ao se sentirem pressionadas, com a proximidade do fim da estabilidade, no limite, poderão se submeter a acordos desfavoráveis.

Assim, é provável que as trabalhadoras lactantes por receio do desemprego, se sujeitem a acordos pouco favoráveis as necessidades fisiológicas da criança, por carecerem “deste posto de trabalho tanto para sua subsistência como da criança”¹⁶³.

¹⁵⁹ RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. **Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes**. Argumentum: Estado, democracia e lutas sociais, Vitória. 2019. p.241. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/23080/16684>>. Acesso em: 07 maio 2019.

¹⁶⁰ “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Vide Lei Complementar nº 146, de 2014)”. BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. 5 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 07 maio 2019.

¹⁶¹ O Art. 391-A da CLT prevê: “A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013). BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹⁶² OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. CESIT/IE UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. 2017. Op. Cit. p.44.

¹⁶³ RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. **Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes**. 2019. Op. Cit.p.241.

Sem embargos, os benefícios da possibilidade de acordos individuais sobre os intervalos de amamentação são copiosamente questionáveis, dado que, favorecem as lactantes que residem distante do trabalho e as que deixam seus filhos em creches não disponibilizadas pela empresa¹⁶⁴, permitindo que reorganizem os intervalos, unindo-os, podendo encerrar as atividades laborais uma hora mais cedo ou iniciá-las uma hora mais tarde. Em contrapartida, a “livre” negociação, conforme reforçado em outros momentos, deixa a trabalhadora a mercê do bom senso do empregador¹⁶⁵.

Nesse seguimento, Rony Max Machado e Magali Rodrigues de Souza entendem que a legislação seria mais coerente se permitisse, expressamente, a junção dos intervalos, sendo facultado a lactante iniciar seu expediente de trabalho uma hora mais cedo ou deixar o posto com uma hora de antecedência, independentemente da discricionariedade do empregador¹⁶⁶.

A Consolidação das Leis do Trabalho impedia negociações individuais que resultassem em redução ou eliminação de direito, sendo essas consideradas, automaticamente, nulas de pleno direito. Ato contínuo, isso se dava por conta do princípio da proteção, que entendia a empregada como vulnerável, econômica, social e politicamente na relação com o empregador. Essa presunção resultava na nulidade de qualquer negociação que importasse em prejuízo a trabalhadora, pressupondo que esta, coagida, assentiu a supressão ou a restrição do direito¹⁶⁷. A lei 13.467/17, ao priorizar o negociado sobre o legislado no art. 611-A da CLT¹⁶⁸, afasta a presunção de nulidade atribuída aos ajustes e acordos feitos individualmente entre trabalhadoras

¹⁶⁴ Os parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT dispõe: “Toda empresa é obrigada: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do Sesi, do Sesc, da Lba ou de entidades sindicais. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)”
BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

¹⁶⁵ MACHADO, Ronny Max; SOUZA, Magali Rodrigues de. **OS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER: PERSPECTIVAS CRÍTICAS DA REFORMA TRABALHISTA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**. Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania: Anais do VI Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto: 30 anos de Constituição: desafios para a efetivação dos direitos coletivos e cidadania. Ribeirão Preto. 2018. p. 899. Disponível em: <<http://revis-tas.unaerp.br/cbpcc/article/view/1253/1070>>. Acesso em: 07 maio 2019.

¹⁶⁶ *Ibidem*. p.899-900.

¹⁶⁷ PARLAMENTAR, Departamento Intersindical de Assessoria (Org.). **Reforma Trabalhista: nova lei permite negociação individual, sem mediação do sindicato**. 2018. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/27965-reforma-trabalhista-nova-lei-permite-negociacao-individual-sem-mediacao-do-sindicato>>. Acesso em: 07 maio 2019.

¹⁶⁸ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

e empregadores quanto às matérias abordadas no referido artigo. De toda forma, o princípio da proteção continua sendo a base do direito do trabalho, devendo o artigo ser interpretado conforme o arcabouço principiológico constitucional.

Desse modo, para além da possibilidade de negociação individual do intervalo de amamentação e a relativização do princípio da proteção, o legislador reformista ignora preceitos constitucionais caros a manutenção do Estado Democrático de Direito como o direito à vida da mulher e da criança.

3. OS IMPACTOS DIRETOS E INDIRETOS DA REFORMA TRABALHISTA NO COTIDIANO DA MULHER TRABALHADORA.

3.1. Reprodução social e as opressões patriarcais como pilares da expansão capitalista.

Com base na teoria da reprodução social e nas opressões patriarcais serão estudados os impactos diretos e indiretos da Reforma Trabalhista no cotidiano da mulher trabalhadora e o trabalho reprodutivo como pilar da expansão capitalista.

A respeito da Teoria da Reprodução Social, preceitua Rhaysa Sampaio Ruas da Fonseca¹⁶⁹:

Apesar das diversas leituras e controvérsias envolvendo o contínuo esforço em conceituar o termo “reprodução social” – que para o próprio Marx por vezes guardava um sentido dúbio, referindo-se com mais frequência à reprodução do sistema capitalista como um todo –, de um modo geral, na tradição feminista-marxista, o termo significa “a manutenção e reprodução da vida, em nível diário e geracional (...) a forma na qual o trabalho físico, emocional e mental necessário para a produção da população é socialmente organizado” (ARRUZZA, 2015, p. 55).

Brenner e Laslett, na década de 1990 propuseram a cisão entre o que chamaram de reprodução societal e reprodução social. Para tanto, enunciaram a reprodução societal no mesmo sentido empregado por Marx e Engels, indicando a “reprodução de um sistema inteiro de relações sociais sob a predominância de um determinado modo de produção”¹⁷⁰. No tocante à reprodução social, o termo passou a compreender o “domínio mais específico da renovação e da manutenção da vida”¹⁷¹, abrangendo a reprodução biológica da espécie - também entendida como a reprodução da força de trabalho -, a reprodução da força de trabalho e a reprodução das necessidades de provisão e cuidado¹⁷².

Os debates acerca da desigualdade de gênero se iniciam no contexto da primeira Revolução Industrial¹⁷³, “cenário de desenvolvimento das relações estritamente capitalistas do ponto

¹⁶⁹ FONSECA, Rhaysa Sampaio Ruas da. **Unidade, diversidade, totalidade: a teoria da reprodução social e seus contrastes**. 2019. p.34-35. Orientador: Prof. Dr. Guilherme Leite Gonçalves. Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito.

¹⁷⁰ *Ibidem*. p.35.

¹⁷¹ *Ibidem*. p.35.

¹⁷² *Ibidem*. p.35.

¹⁷³ “A Revolução Industrial teve início na Inglaterra no século XVIII e caracterizou-se por um conjunto de transformações econômicas e sociais que levaram à aceleração do crescimento (HOBSEBAWM, 2000). Substituiu gradativamente o trabalho artesanal de produtos manufaturados de produção unitária pela produção industrial, com o uso de máquinas que produziam em série, portanto, mais barato, e inseriu a possibilidade da utilização de uma

de vista da produção de mercadorias”¹⁷⁴, ainda que a dicotomia homem x mulher tenha surgido muito antes do capitalismo e suas formas de opressão.

Quanto ao trabalho doméstico e seu caráter produtivo, expõe Rhaysa Sampaio Ruas da Fonseca¹⁷⁵:

Os debates sobre o trabalho doméstico se estenderam durante toda a década de 1970. Inacabado, fragmentou-se em duas posições majoritárias: de um lado, aqueles que defendiam seu caráter produtivo, e de outro, seu caráter improdutivo. Ambos, no entanto, persistiam em afirmar a relação necessária que este guardava para com o modo de produção capitalista. Na discussão sobre a natureza dessa relação, duas posições se firmaram. Uma que compreendia capitalismo e patriarcado como dois sistemas autônomos, ontologicamente diferentes, mas que em determinado momento se combinavam, fazendo avançar a exploração e dominação masculina e capitalista sobre as mulheres.

Embora as atividades reprodutivas - como o trabalho doméstico gratuito - não tenham valor monetário factível, elas compreendem importantes atividades econômicas, necessárias à manutenção do capitalismo e sua expansão. Entende-se por trabalho doméstico gratuito a realização - em especial por mães, filhas, irmãs, avós e esposas -, de tarefas de cuidado, que compreendem tanto atividades como a limpeza da casa, o preparo dos alimentos e os cuidados com o vestuário, como também a gestação, o parto e a criação dos filhos no espaço privado.

As atividades reprodutivas, realizadas majoritariamente por mulheres de forma não-assalariada, são usufruídas por todos os integrantes do grupo familiar, favorecendo a execução de atividades produtivas. Desse modo, ao realizar as tarefas de cuidado, as mulheres possibilitam o exercício pleno das atividades remuneradas pelos outros membros da família – sobretudo os homens – contribuindo para a manutenção do sistema capitalista.

Não podemos esquecer da carga mental, um trabalho invisível e totalmente desvalorizado, realizado predominantemente pelas mulheres trabalhadoras, tenham elas outro trabalho fora de

mão de obra menos especializada, assalariada e sem necessidade de uma grande força muscular”. RODRIGUES, Paulo José et al. **O TRABALHO FEMININO DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**. XII Semana da Mulher: Mulheres, Gênero, Violência e Educação, Marília. 2015. p.2. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2019.

¹⁷⁴FURNO, Juliane da Costa. **O Trabalho das Mulheres: entre a produção e a reprodução social**. Campinas. 2015. p.1. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2015/trabalhos2015/Juliane%20Furno%209600.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2019.

¹⁷⁵ FONSECA, Rhaysa Sampaio Ruas da. **Unidade, diversidade, totalidade: a teoria da reprodução social e seus contrastes**. 2019. Op. Cit. p.216.

casa ou não, de forma gratuita e integral, que auxilia e aprisiona as mulheres ao trabalho doméstico no âmbito do lar.

Rita Abundancia na reportagem “Carga mental: a tarefa invisível das mulheres de que ninguém fala”, expõe¹⁷⁶:

A carga mental é silenciosa e essa característica a torna duplamente pesada. A sociedade não a reconhece porque não valoriza nem remunera o trabalho doméstico, apesar de ser um pilar fundamental da economia. Historicamente, além disso, a administração da casa foi entendida como algo essencialmente feminino, que elas fazem quase que por instinto.

Em tempo, cumpre definir o trabalho produtivo e reprodutivo. Expõe Juliana da Costa Furno¹⁷⁷:

[...] o trabalho produtivo como aquele que produz riqueza e está diretamente ligado a extração de mais-valia a acumulação na sociedade capitalista. O trabalho reprodutivo, ou improdutivo na literatura marxista clássica, é aquele ligado aos serviços ou que estão relacionados à reprodução da força de trabalho.

“Os sistemas de dominação capitalista, patriarcal e racista produziram formas próprias de controle sobre os nossos corpos para capturar nossa capacidade de trabalho”¹⁷⁸, tanto no trabalho produtivo, com o modelo fordista¹⁷⁹, como no reprodutivo, com o controle de natalidade e a higienização. Assim¹⁸⁰:

No pensamento patriarcal de todos os tempos, fomos reduzidas a um corpo biológico e reprodutor; fomos tratadas como biologicamente determinadas e intelectualmente inferiores, além de moralmente incapazes. Nosso corpo foi regulado e controlado pelo Estado, violado pelos homens, manipulado pela ciência e explorado pelo mercado.

¹⁷⁶ ABUNDANCIA, Rita. **Carga mental: a tarefa invisível das mulheres de que ninguém fala**. 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/01/politica/1551460732_315309.html>. Acesso em: 06 jun. 2019.

¹⁷⁷ KERGOAT, Danièle. **Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo**. 2000. Op.Cit.p.5.

¹⁷⁸ SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. 2012. Op. Cit. p.63.

¹⁷⁹ “No início do século XX o modelo de organização do trabalho de Henry Ford caracterizou um destes momentos da luta de classes. A indústria automobilística fordista sistematizou o trabalho mecanizado via esteira de montagem. Com a padronização de poucos modelos Ford customizou a produção de carros em série, e que, após a Segunda Guerra, ao lado dos métodos desenvolvidos por F. Taylor, pode abastecer o consumo de massa. Para subordinar a força de trabalho ao ritmo extenuante da produção Ford organizou a produção a partir de uma nova lógica, a do pagamento de altos salários”. BATISTA, Erika. **Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades**. In III Simpósio Lutas Sociais na América Latina. Londrina, PR.2008. p.3. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf>. Acesso em: 06 de junho de 2019.

¹⁸⁰ SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. 2012. Op. Cit. p.65.

A divisão sexual do trabalho teorizada por Helena Hirata e Danièle Kergoat, explorada anteriormente, é responsável por designar aos homens às funções produtivas e as mulheres às reprodutivas, baseada nos princípios da separação e da hierarquização¹⁸¹. Não obstante, a divisão sexual do trabalho compõe a divisão social do trabalho, promovendo a desigualdade de gênero e as opressões patriarcais como pilares essenciais à expansão e à manutenção do sistema capitalista.

Acerca da divisão social do trabalho entre as classes, Carmen Silva, Rivane Arantes e Verônica Ferreira afirmam¹⁸²:

[...] há uma divisão social do trabalho entre as classes: a que produz, classe trabalhadora, que vende sua força de trabalho para sobreviver, e a classe burguesa, que detém os meios de produção (terras, empresas, fábricas etc.) e que se apropria do trabalho e da riqueza gerada por quem trabalha.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho remunerado originou uma dupla exploração da força de trabalho feminina, marcada pela acumulação das funções produtivas e reprodutivas, condicionando as mulheres trabalhadoras a realização de múltiplas jornadas de trabalho. Desse modo, o sistema patriarcal e capitalista, que vislumbra o trabalho dos homens como hierarquicamente superior ao trabalho das mulheres, usufrui da divisão sexual do trabalho e da invisibilidade do trabalho doméstico gratuito como instrumentos de dominação e opressão, se apropriando do trabalho doméstico familiar e explorando ainda mais o trabalho feminino remunerado.

Em razão dessa dupla exploração, para as mulheres que trabalham também fora do âmbito do lar, o trabalho remunerado é algo extremamente paradoxal. Ainda que implique na “libertação” econômico-financeira – ainda que parcial -, “é também uma vivência na maioria das vezes injusta, desigual, precária e muito, muito cansativa”¹⁸³. À vista disso, a partir do efetivo ingresso das mulheres no mercado de trabalho remunerado, que se dá com a plena integração das mulheres brancas e de classes sociais mais privilegiadas, a luta deixa de ser apenas pelo acesso

¹⁸¹ De acordo com Helena Hirata e Danièle Kergoat, o princípio de separação implica na existência de trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, enquanto o princípio hierárquico pode ser definido a partir da premissa “o trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher”. HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. 2007. Op.Cit. p. 599.

¹⁸² SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. 2012. Op. Cit. p.12.

¹⁸³ *Ibidem*. p.11.

ao mercado de trabalho, e passa a ser também uma busca por direitos e condições justas de trabalho, livre de exploração e opressão.

Destaca-se o papel do direito do trabalho na manutenção e na conservação desse sistema. Reforça-se a ideia explorada no primeiro capítulo, de que o direito que transforma é o mesmo direito que conserva. Isso porque o direito surge, discursivamente, como um instrumento para promoção da paz social, ou seja, como um instrumento de solução de conflitos. O direito do trabalho, por seu turno, enuncia como intuito a “pacificação do conflito social entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores”¹⁸⁴. Resta saber se é possível pacificar aquilo que é conflituoso em sua essência e materialidade: o conflito capital-trabalho. Em última análise, possibilita-se a condição básica de funcionamento do modo de produção vigente: a alienação da força de trabalho. O direito moderno se coloca a serviço da reprodução de desigualdades na medida em que propõe uma aparência de igualdade que se descola das assimetrias concretas, o que acaba por, a um só tempo, ocultá-las e legitimá-las.

Assim, apesar do discurso de igualdade da normatividade jurídica, não podemos esquecer do papel das políticas públicas adotadas pelos Estados na manutenção desse sistema, que reforça e permite a violação de direitos constitucionais fundamentais, tais como a isonomia. À medida que o Estado avança na enunciação normativa dos direitos humanos, ele reproduz e conserva as desigualdades de classe, gênero e raça, utilizando-se dos mesmos instrumentos para ambas as ações.¹⁸⁵ Nota-se que as políticas de enfrentamento à pobreza têm as mulheres como principais “clientes”, propiciando a autonomia financeira dessas famílias e, conjuntamente, responsabilizando-as pela gestão da pobreza¹⁸⁶.

Além disso, políticas públicas como a abertura de creches, pré-escolas, escolas em tempo integral, restaurantes comunitários ou a preços populares e lavanderias coletivas fortificam e naturalizam as múltiplas jornadas de trabalho, uma vez que “possibilitam” - ou buscam possibilitar - a conciliação entre trabalho reprodutivo e trabalho produtivo.

¹⁸⁴ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cadernos Pagu, [s.l.], n. 26, p.405-430, jun. 2006. p.408. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-83332006000100016>. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. Acesso em: 04 jun. 2019.

¹⁸⁵ Por vezes, o discurso normativo sequer se vale da aparência de igualdade. A Lei nº 13.467, a título de exemplo, reproduz, inclusive, prescrições expressas de desigualdade.

¹⁸⁶ SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. 2012. Op. Cit. p.54.

O acesso a direitos democráticos para as mulheres ocorre de maneira diferente em comparação a outros grupos oprimidos - que também compõe a divisão social do trabalho -, por efeito da sua posição na reprodução social capitalista. Por conta disso todas as mulheres sofrem com a desigualdade no capitalismo, independente de classe social ou raça. Destaca-se¹⁸⁷:

[...] a posição especial das mulheres na sociedade capitalista é definida por dois aspectos: um comum à todas as sociedades de classes, qual seja, homens e mulheres possuem posições sociais diferentes no que tange à reprodução social; e o segundo que tange à igualdade de direitos: mulheres – como todos os outros grupos oprimidos – possuem seus direitos democráticos negados

A “invisibilidade” das tarefas de cuidado contribui para a desvalorização do trabalho doméstico gratuito efetivamente como um trabalho, desconsiderando seu papel fundamental na manutenção do sistema. Atenta-se para a ideia de que as tarefas de cuidado, apesar de produzir mercadoria, não produzem mais-valia, por não terem uma relação direta com o capital¹⁸⁸.

Segundo Carmen Silva, Rivane Arantes e Verônica Ferreira¹⁸⁹:

Nós, mulheres, trabalhamos muito, desde a infância e por toda a vida. Trabalhamos há muito tempo na história, desde muito antes do capitalismo, mas nosso trabalho foi invisibilizado ao longo do tempo. Para muitas de nós, hoje e em outras gerações não muito distantes, ter um trabalho e, a partir dele, conseguir alguma renda foi e é uma forma de ter mais autonomia, tomar decisões próprias, ir e vir, melhorar a vida, sair da dependência financeira. Foi e é, para muitas, a única alternativa para sobreviver em uma sociedade capitalista, na qual a venda de nossa força de trabalho é a única forma de sustento. Com o nosso trabalho, remunerado e não remunerado, vendido ou gratuito, a gente não apenas se sustenta, ou sustenta a nossa família, mas sustenta o mundo.

A sociedade capitalista, patriarcal e racista pode estar refletida em uma mesma situação de trabalho, como ocorre, por exemplo, no emprego doméstico, realizado no Brasil majoritariamente por mulheres dos seguimentos mais precarizados da classe trabalhadora¹⁹⁰.

No que tange à remuneração, ressalta-se que o princípio da hierarquia é ainda mais palpável quando as mulheres são maioria em uma categoria, como no “caso do trabalho doméstico

¹⁸⁷ FONSECA, Rhaysa Sampaio Ruas da. **Unidade, diversidade, totalidade: a teoria da reprodução social e seus contrastes**. 2019. Op. Cit. p.82.

¹⁸⁸ *Ibidem*. p. 44.

¹⁸⁹ SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. 2012. Op. Cit. p.10.

¹⁹⁰ *Ibidem*. p.11.

remunerado, da enfermagem, do serviço social e da educação infantil”¹⁹¹, desvalorizando ainda mais o trabalho feminino.

Para compreender a reprodução da social e as opressões patriarcais como mantenedoras do sistema capitalista é preciso entender a relação entre trabalho excedente e trabalho necessário¹⁹²:

Nas sociedades capitalistas, portanto, a relação entre trabalho excedente e necessário tem dois aspectos: por um lado, a demarcação entre o trabalho excedente e o componente social do trabalho necessário é ocultada pelo pagamento de salários no processo de trabalho capitalista; por outro lado, o componente doméstico do trabalho necessário, realizado na esfera privada, torna-se dissociado do trabalho assalariado performado na esfera pública, arena na qual o trabalho excedente é realizado.

O fato de o componente de trabalho necessário realizado no trabalho doméstico gratuito repousar exorbitantemente sobre as mulheres, enquanto o trabalho excedente – que se realiza com a participação no mercado de trabalho remunerado – é visto como responsabilidade quase exclusiva dos homens, reforça e perpetua a “supremacia masculina”, base da opressão patriarcal no capitalismo. No entanto, ainda que o trabalho doméstico gratuito seja indispensável, do ponto de vista do capital, é também um obstáculo à acumulação, em razão da limitação da disponibilidade de trabalho “explorável”¹⁹³.

Cumpram destacar o papel da “complementaridade” entre os sexos na manutenção da divisão sexual do trabalho e, conseqüentemente, nas opressões patriarcais e no sistema capitalista. Preceituam Helena Hirata e Danièle Kergoat¹⁹⁴:

A idéia de uma complementaridade entre os sexos está inserida na tradição funcionalista da complementaridade de papéis. Remete a uma conceitualização em termos de “vínculo social” pelos conteúdos de suas noções (solidariedade orgânica, conciliação, coordenação, parceria, especialização e divisão de tarefas). A abordagem em termos de “complementaridade” é coerente com a idéia de uma divisão entre mulheres e homens do trabalho profissional e doméstico e, dentro do trabalho profissional, a divisão entre tipos e modalidades de empregos que possibilitam a reprodução dos papéis sexuais.

¹⁹¹SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. 2012. Op. Cit. p.16.

¹⁹²FONSECA, Rhaysa Sampaio Ruas da. **Unidade, diversidade, totalidade: a teoria da reprodução social e seus contrastes**. 2019. Op. Cit. p.76-77.

¹⁹³*Ibidem*. p. 79.

¹⁹⁴HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. 2007. Op.Cit. p. 603.

Em uma sociedade patriarcal, que adota o “modelo tradicional”, grande parte das tarefas de cuidado é executada por mulheres, enquanto os homens são responsáveis pelas tarefas efetivamente mercantis. Observa-se que no “modelo de conciliação” é nítida a responsabilidade das mulheres em conciliar os trabalhos produtivos com os reprodutivos. Ou seja, as atividades familiares – principalmente o serviço doméstico não remunerado – com a vida profissional. Por fim, o “modelo da delegação” surge da necessidade das mulheres de delegar a outras as tarefas de cuidado a que são incumbidas pela divisão sexual do trabalho, em razão da expansão do mercado de trabalho remunerado para mulheres com nível superior e executivas¹⁹⁵.

As mulheres trabalhadoras ocupantes das classes sociais menos favorecidas economicamente também fazem parte do modelo da delegação. Contudo, diferente do que acontece com as mulheres trabalhadoras brancas e de classes sociais mais elevadas, as mulheres pertencentes às classes sociais precarizadas, principalmente as mulheres negras, delegam as tarefas de cuidado a outras mulheres do seu núcleo familiar, que passam a realizar as atividades reprodutivas de forma gratuita. Ressalta-se, novamente, a necessidade do recorte racial e socioeconômico¹⁹⁶:

O desenvolvimento do capitalismo industrial no Brasil fez-se alijando a população negra e absorvendo a população branca de imigrantes europeus. O mercado de trabalho assalariado nasceu e continua até hoje de difícil acesso para a população negra.

Por isso, a informalidade é a principal ocupação de mulheres negras desde o período colonial até hoje. As mulheres negras ainda ocupam os postos de trabalho mais precários, com mais baixos rendimentos, sem proteção social e marcados por profundo desvalor.

No dia 08 de março de 2019, data em que se comemora o Dia Internacional da Mulher, o IBGE divulgou os dados do estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, possibilitando reflexões acerca do papel da mulher na estrutura social atual, fundado em indicadores como a desigualdade de gênero, o exercício de direitos e a equalização de oportunidades.

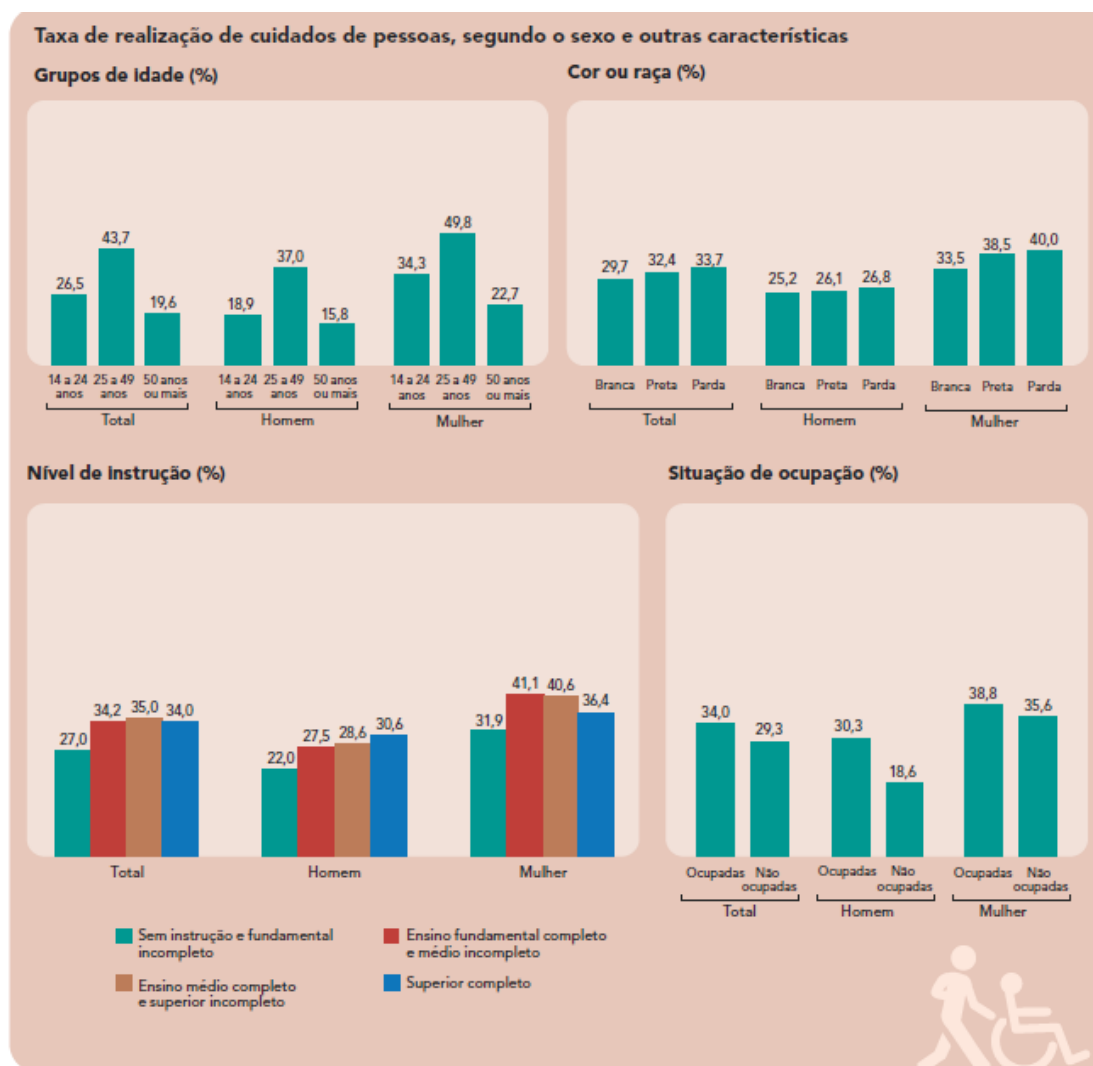
A leitura dos dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, permite concluir que a população entre 25 e 49 anos é a maior responsável pela realização de tarefas de cuidado, independente do gênero, com diferença apenas nas horas empregadas para tais atividades. A representação gráfica a seguir, permite a comparação da taxa de cuidado de

¹⁹⁵ HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. 2007. Op.Cit. p.604-605.

¹⁹⁶ SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. 2012. Op. Cit. p.20.

peças segundo o gênero, grupos de idade, cor ou raça, nível de instrução e situação de ocupação, como pode ser observado:

Figura 8- Taxa de realização de cuidado de pessoas, segundo o sexo e outras características.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018¹⁹⁷.

Em 2018, mulheres entre 25 e 49 anos realizaram 49,8% dos cuidados, enquanto os homens na mesma faixa-etária realizaram apenas 37,0%. A menor taxa de realização de tarefas de cuidado por mulheres ocorreu entre aquelas que possuem 50 anos ou mais (22,7%), contra 15,8% dos homens da mesma idade, o que representa uma diferença de 6,9 pontos percentuais¹⁹⁸.

¹⁹⁷ IBGE. PNAD CONTÍNUA: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA: Outras Formas de Trabalho 2018. Op. Cit.p.7.

¹⁹⁸ IBGE. PNAD CONTÍNUA: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA: Outras Formas de Trabalho 2018. Op. Cit. p.6.

As análises fundamentadas no fator cor ou raça, demonstram que a taxa de realização de cuidados “era maior entre aqueles que se declararam pardos (33,7%), seguida pelos pretos (32,4%) e brancos (29,7%), tendência que se mantém para homens e mulheres”¹⁹⁹. A representação gráfica evidencia que entre as mulheres a taxa de realização de cuidados por cor ou raça destoa muito mais do que entre os homens; enquanto entre as mulheres pode ser observada uma diferença de 6,5 pontos percentuais entre pardas e brancas, entre os homens essa diferença é de apenas 1,6 ponto percentual²⁰⁰.

Aquém a isso, não podemos esquecer que desde muito cedo, nós mulheres somos socializadas a internalizar o trabalho doméstico gratuito como a verdadeira face do amor e do cuidado, uma fonte de satisfação, que mascara a servidão doméstica. É preciso compreender que a libertação das amarras sociais, tanto do capitalismo como da divisão sexual do trabalho deve acontecer de duas formas: de “fora para dentro”, com mudanças objetivas, que alterem a maneira como a sociedade encara as mulheres em relação aos homens - no mercado de trabalho remunerado e também nos trabalhos reprodutivos -; e de “dentro para fora”, com mudanças subjetivas, modificando nossas formas de pensar, sentir e agir diante das opressões²⁰¹.

3.2. Efeitos da Lei 13.467 nas condições laborais e de vida da mulher trabalhadora.

Com a aprovação da Lei 13.467/2017 inúmeras modificações legislativas foram feitas na Consolidação das Leis do Trabalho, afetando, sobretudo, as mulheres trabalhadoras. Sob o pretexto de modernização e flexibilização das normas trabalhistas como forma de combater a crise econômico-financeira que assola o país e se adequar as novas formas de trabalho, o projeto de lei foi amplamente divulgado como a “Reforma Trabalhista”, uma legislação capaz de gerar empregos e legitimar as atividades informais que ocorrem na prática, “legalizando” situações como a autonomia, o home-office e o teletrabalho, por exemplo.

No entanto, antes mesmo de sua promulgação pelo presidente interino Michel Temer, restou evidente que não se tratava de uma reforma, mas sim de uma “deforma”, capaz de

¹⁹⁹ IBGE. **PNAD CONTÍNUA: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA: Outras Formas de Trabalho 2018**. Op. Cit. p.6.

²⁰⁰ *Ibidem*. p.6-7.

²⁰¹ SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. 2012. Op. Cit. p.19.

precarizar e expandir desigualdades sociais, importando em um grande retrocesso as conquistas trabalhistas e sociais, arduamente conquistadas ao longo dos anos.

Práticas como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho podem ser, à primeira vista, entendidas como benéficas a condição da mulher trabalhadora. Contudo, as múltiplas jornadas exercidas diariamente pelas mulheres trabalhadoras, produto da divisão sexual do trabalho e pilar de sustentação do sistema patriarcal e capitalista, destacam a verdadeira razão de ser dessas “novas” formas de trabalho.

Enunciadas as “facilidades” do home-office, do teletrabalho e do trabalho intermitente, observa-se a perversidade com que o legislador se utiliza dos instrumentos de opressão patriarcal, misógino, racista e capitalista para ampliar as formas de exploração da mão-de-obra feminina em prol da redução de custos para o empregador, precarizando cada vez mais uma classe subjugada “naturalmente”.

Quanto às “novas” modalidades de contrato de trabalho, nota-se claramente a presença do “modelo de conciliação”, em que as mulheres trabalhadoras devem harmonizar a execução das tarefas produtivas com as reprodutivas, otimizando, sempre que possível, o tempo, e contribuindo ativamente para a acumulação de capital. Ambos os modelos têm como objetivo principal a redução de custos no processo produtivo, aumentando os lucros, beneficiando o empregador.

Não podemos esquecer que o sistema capitalista foi estruturado a partir da dominação e hierarquização das classes, colocando, prioritariamente, os homens acima das mulheres, os brancos acima dos negros, e os ricos acima dos pobres. Sendo assim, não há qualquer novidade na forma em que a nova legislação se estrutura, mantendo os homens brancos e ricos no topo da cadeia do privilégio.

No que tange às múltiplas jornadas de trabalho e as “novas” modalidades de contratação, que “possibilitam” que as mulheres trabalhadoras conciliem seu tempo de forma a permitir que realizem “seus” trabalhos produtivos e reprodutivos dentro de suas próprias casas, expõe Carmen Silva, Rivane Arantes e Verônica Ferreira²⁰²:

²⁰² SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. 2012. Op. Cit. p.17.

A dupla jornada de trabalho é bem visível quando o trabalho remunerado é feito fora de casa. Quando a casa é também o espaço do trabalho remunerado, como no caso das camponesas e das trabalhadoras em domicílio, as duas jornadas de trabalho são como que uma jornada contínua: ao acontecerem no mesmo espaço, são feitas ao mesmo tempo.

Sob a ótica do empregador, as vantagens dessas formas de contratação são pungentes, evitando mão-de-obra ociosa e gastos com a manutenção de pessoal - que incluem aluguel do espaço, energia elétrica, vale transporte, vale alimentação, custos com uniforme, serviço de água e esgoto etc. – havendo uma efetiva redução de custos na produção e permitindo aumento na acumulação de capital.

Ao analisar a situação da perspectiva da mulher trabalhadora, a realidade é imensamente precária, e reflete a verdadeira face da “reforma”: a sobreposição dos interesses patronais em detrimento dos direitos da trabalhadora através de discursos de modernização e flexibilização como formas de geração de emprego e trabalho.

A Lei 13467/2017 revoga importantes aspectos protegidos pela legislação trabalhista, como a proibição do trabalho de gestantes em local insalubre, a regulação da pausa para amamentação e a igualdade salarial, tratadas no Capítulo II da presente monografia, que abordou a precarização do trabalho feminino e os reflexos da reforma trabalhista no direito do trabalho da mulher.

De acordo com a Nota Técnica do DIEESE “Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil”, a nova legislação ²⁰³:

[...] inclui **medidas que facilitam a demissão** e reduzem a possibilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; altera a **extensão da jornada de trabalho**, disseminando, de forma indiscriminada e mediante acordo individual, a jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso (jornada 12 x 36h), hoje restrita a situações excepcionais e condicionada à celebração de acordo coletivo com o sindicato; facilita também a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8 horas de trabalho + 2 horas extras); promove os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas (banco de horas), hoje dependente de acordo coletivo com o sindicato; cria o contrato de trabalho intermitente e, por fim, **desregulamenta, reduz ou “flexibiliza” uma série de direitos relativos às condições de trabalho**.

²⁰³ DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. 175. ed. São Paulo: Dieese, 2017. p.1. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2019.

Noutro giro, Glaucia Fraccaro, professora da PUC de Campinas e historiadora, expõe em sua entrevista ao JOTA que a busca por direitos trabalhistas “envolve a dimensão dos cuidados, das tarefas domésticas, da maternidade que precisam ser valorizadas, não só do ponto de vista de como se produz a riqueza, mas como uma forma de transformar a sociedade, de obter justiça social”²⁰⁴.

Todavia, o texto reformista reforça todo o estereótipo feminino, tanto no mercado de trabalho remunerado como fora dele, utilizando-se de um discurso neoliberal para legitimar a exploração da força de trabalho, reservando para as mulheres trabalhadoras espaços ainda mais precarizados e, condicionando-as, em alguns casos, ao retorno às atividades domésticas.

A partir da entrada em vigor da nova legislação, as mulheres tiveram seus direitos constitucionais e trabalhistas colocados em xeque, ao passo que a informalidade e a precarização dos postos de trabalhos foram legalmente autorizadas. As mulheres trabalhadoras, inseridas em um contexto social que as determina como protagonistas e, conseqüentemente responsáveis por realizar as tarefas de cuidado – também chamadas de atividades reprodutivas – sentem-se cada vez mais próximas de uma realidade que vem lutando constantemente, e que as torna figurante de suas próprias histórias.

Outrossim, a Reforma Trabalhista modificou outros aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho, estipulando um tabelamento da indenização por dano extrapatrimonial²⁰⁵, vinculando-a ao último salário contratual da empregada. É importante dizer, que esse aspecto afeta majoritariamente as mulheres, que são constantemente vítimas de abuso moral nas relações de trabalho e percebem salários inferiores ao dos homens, em grande parte das ocupações.

²⁰⁴ MUNIZ, Mariana. **A retirada de direitos pela reforma trabalhista afeta, sobretudo, as mulheres**. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/retirada-direitos-trabalhistas-mulheres-05102018>>. Acesso em: 15 out. 2018.

²⁰⁵ “A doutrina se divide entre os que identificam o dano moral com a “dor”, em sentido amplo – ou, em geral, com alguma alteração negativa do estado anímico do indivíduo –, e os que vêem no dano moral a violação de bem, interesse ou direito integrante de determinada categoria jurídica. [...] Dano moral não se confunde com dor, sofrimento, tristeza, aborrecimento, infelicidade, embora, com grande frequência, estes sentimentos resultem dessa espécie de dano”. ANDRADE, André Gustavo C. de. **A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE DANO MORAL**. Revista da Emerj, Rio de Janeiro, v. 6, n. 24. 2003. p.143 e 174. Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista24/revista24_143.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2019.

Alessandra Martins entende que essa alteração “sugere que a dor da mulher vale menos do que a dor do homem”²⁰⁶. No mais, essa diferença poderá ser percebida também entre as mulheres, tendo em vista que o trabalho de uma mulher branca “vale” mais do que o de uma mulher negra, que normalmente ocupam postos de trabalho ainda mais precarizados e marginalizados, como o trabalho doméstico remunerado e as atividades terceirizadas, por exemplo. Continua²⁰⁷:

Quando se tarifa o dano moral baseado no salário e dividido em castas, uma mulher terceirizada, por exemplo, uma terceirizada e uma efetivada, que têm salários dispares, e são assediadas nas mesmas circunstâncias, pelo mesmo assediador, elas vão ter parâmetros reparatorios completamente diferentes. E isso potencializa a dor, isso potencializa a humilhação. É como se uma fosse menor do que a outra.

Para além disso, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA questionou a constitucionalidade dos incisos I, II, III e IV do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho na Ação Direita de Inconstitucionalidade – ADI 6050, alegando clara violação ao princípio da isonomia²⁰⁸.

Acerca da constitucionalidade da norma, convém destacar a ementa do brilhantíssimo parecer da Procuradoria Geral da República²⁰⁹, uma vez que a ADI se encontra pendente de julgamento:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI 13.467/2017. ART. 223-G-§1º DA CLT. INDENIZAÇÃO DE DANO EXTRAPATRIMONIAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. TARIFAÇÃO. NORMA QUE INSTITUI VALORES MÁXIMOS A TÍTULO INDENIZATÓRIO. TUTELA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS PERSONALÍSSIMOS. ART 5º-V-X DA CF/1988. PRINCÍPIO DA REPARAÇÃO INTEGRAL DO DANO. IMPOSSIBILIDADE DE RESTRIÇÃO DA TUTELA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. NORMA RESTRITA À ÓRBITA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. LIMITAÇÃO TUTELAR DETERMINADA PELA QUALIDADE DE EMPREGADO OU PRESTADOR DE SERVIÇO DA VÍTIMA EM FACE DO OFENSOR. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO ISONÔMICO. ART. 5º DA CF/1988. INCONSTITUCIONALIDADE.

²⁰⁶ LIMA, Verônica. **Reforma Trabalhista: a situação das mulheres**. 2018. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/561199-REFORMA-TRABALHISTA-A-SITUACAO-DAS-MULHERES---BLOCO-10.html>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

²⁰⁷ *Ibidem*.

²⁰⁸ BRITO, Maurício Ferreira. **Reforma trabalhista e o regime jurídico de exceção do dano extrapatrimonial: Parte 2: o valor de uma vida no mundo do trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/reforma-trabalhista-e-o-regime-juridico-de-excecao-do-dano-extrapatrimonial-31012019>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

²⁰⁹ BRASIL. Procuradoria Geral da República. Parecer nº 160/2018. REQUERENTE(S): Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra. REQUERIDO(S): Presidente da República e Congresso Nacional. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF, 18 de dezembro de 2018. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.870/df**. Brasília, 18 dez. 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/download-Peca.asp?id=15339307849&ext=.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2019.

1. A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho tem legitimidade ativa para ajuizar ação direta de inconstitucionalidade em face de norma que institui tarifação do valor de indenização por dano moral no âmbito das relações de trabalho (art. 223-G-§1º da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017), por se tratar de matéria ínsita ao campo de atuação institucional da magistratura trabalhista. Precedentes.

2. A Constituição de 1988 positivou os direitos humanos de personalidade, conferindo à integridade moral do indivíduo status de direito fundamental, cuja tutela (CF/1988, arts. 5ºV-X-§2º) se assenta no dever de proteção da dignidade da pessoa humana (CF/1988, art. 1º-III), epicentro axiológico da ordem constitucional. Precedentes.

3. A tarifação legal prévia e abstrata de valores máximos para indenizações por danos extrapatrimoniais afronta o princípio da reparação integral do dano moral, sempre que, nos casos concretos, esses valores não forem bastantes para conferir ampla reparação ao dano, proporcionalmente ao agravo e à capacidade financeira do infrator (CF/1988, art. 5º-V), inibindo o efeito pedagógico-punitivo da reparação do dano moral. Precedentes.

4. Os bens ideais da personalidade, como a honra, a imagem e a intimidade da vida privada não suportam critério objetivo, com pretensões de validade universal, de mensuração do dano à pessoa. Por conseguinte, a reparação do gravame a tais bens “não é reconduzível a uma escala econômica padronizada, análoga à das valorações relativas dos danos patrimoniais” (RE 447.584/RJ, Relator Ministro Cezar Peluso). Jurisprudência reiterada no julgado da ADPF 130/DF, Relator Ministro Ayres Britto.

- Parecer pelo conhecimento da ação e pela procedência do pedido.

Não obstante as mulheres tenham conquistado o acesso ao mercado de trabalho remunerado – formal – alguns aspectos influenciam diretamente emancipação feminina, recondicionando-as ao trabalho domésticos e conduzindo-as para os postos de trabalho informais, são eles: a) a facilidade de rompimento do contrato de emprego; b) contratos a prazo determinado; c) a relação de emprego disfarçada; e d) a terceirização indiscriminada. Segundo José Dari Krein e Bárbara Castro²¹⁰:

Todos são expressões relacionadas com as formas de contratação. A análise se concentra no trabalho subordinado de forma direta ou indireta. A forma direta se expressa nas modalidades de contratação das pessoas como assalariadas, que pode ser por prazo determinado ou indeterminado (contratação atípica), como será explicado neste artigo. Nas formas indiretas continua havendo uma relação de subordinação, mas do ponto de vista formal a contratação disfarça a relação de emprego, tais como: pessoa jurídica (PJ), cooperativado, trabalho estágio etc.

Com as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, essas diferenças têm se ampliado, impactando diretamente nas condições laborais e no cotidiano das trabalhadoras.

²¹⁰ KREIN, J. D.; CASTRO, Bárbara. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. In: Eugenia Trancoso Leone; José Dari Krein; Marilane Oliveira Teixeira. (Org.). Op. Cit., p.5.

3.2.1. Retorno às tarefas domésticas?

De acordo com Luana Pinheiro e Marcelo Medeiros, no artigo “DESIGUALDADES DE GÊNERO EM TRABALHO PAGO E NÃO PAGO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS DISTRIBUIÇÕES DE TEMPO DE HOMENS E MULHERES ENTRE 2001 E 2015” divulgado na Nota Técnica 66 do IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada²¹¹:

A segunda metade do século XX foi marcada pela intensa feminização do mercado de trabalho brasileiro. Enquanto, em 1970, apenas 18,5% das mulheres compunham a força de trabalho do país (Alves, 2013), chegamos aos anos 2000 com aproximadamente metade das mulheres ocupadas ou em busca de uma ocupação.

Apesar dessa “feminilização” do mercado de trabalho remunerado, dados anteriormente apresentados demonstram que recíproca não é verdadeira. Ou seja, apesar das taxas de realização de tarefas de cuidado por homens estarem aumentando gradativamente, não se pode falar em uma “masculinização” das atividades reprodutivas, tampouco em uma “inversão de papéis” entre os gêneros, sendo certo que as mulheres ainda compõem a maior taxa de realização de tarefas de cuidado, tanto no que se refere as atividades domésticas de modo geral, como no cuidado com os filhos.

Quanto à inserção das mulheres no mercado de trabalho nos momentos de recessão econômica traça-se um paralelo entre à época do processo de industrialização, em que o trabalho feminino – por conta da sua “natural precarização” – torna-se mais acessível aos empregadores, que substituem a mão-de-obra masculina pela feminina, oferecendo salários mais baixos e condições de trabalho menos favoráveis²¹².

Podemos dizer que a lei 13.647/2017, promulgada em um cenário de crise econômica e avanço de ideias e ideais neoliberais, “renuncia” direitos fundamentais à proteção e à

²¹¹ PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo. **DESIGUALDADES DE GÊNERO EM TRABALHO PAGO E NÃO PAGO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS DISTRIBUIÇÕES DE TEMPO DE HOMENS E MULHERES ENTRE 2001 E 2015**. Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise nº 66, S.I, n. 25. 2019. p.3. Disponível em: <http://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190520_bmt_66_NT_desigualdade_de_genero.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2019.

²¹² Segundo Marcio Pochmann “a rotatividade da mão de obra coloca-se de forma mais intensa no rebaixamento da remuneração e das condições de trabalho dos empregados, geralmente aqueles com contrato formal. Em termos gerais, trata-se da demissão de trabalhador com maior remuneração para os contratos de novos empregados em condições inferiores de salário”. POCHMANN, Marcio. **O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais**. Estudos Avançados, [s.l.], v. 23, n. 66, p.41-52, 2009. p.45, FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142009000200004>. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v23n66/a04v2366>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

manutenção da mulher no mercado de trabalho remunerado, expondo-as a precarização, a informalidade e a insegurança, evidenciando a função da divisão sexual do trabalho como instrumento de manutenção do capitalismo.

No que tange à crise econômico-financeira enfrentada pelo Brasil, algumas considerações devem ser tecidas. De acordo com Marcio Pochmann²¹³:

A contaminação do Brasil pela crise internacional a partir do mês de outubro de 2008 fez que o Produto Interno Bruto (PIB) acumulasse queda de mais de 4% entre o último trimestre do ano passado e o primeiro semestre de 2009.

[...]

A inflexão no ritmo de expansão da economia brasileira implica desemprego maior, acompanhado da degradação de parte dos postos de trabalho existentes, sobretudo no setor privado. A informalidade no interior das ocupações tende a aumentar em razão da ausência de um sistema universal de garantia de renda a todos desempregados.

Pesquisas apontam que “em 11 trimestres, entre 2014 e 2016, o PIB do país acumulou uma queda de 8,6%. Nesse período, o desemprego chegou a atingir 14,2 milhões de pessoas e a renda per capita caiu 9,4%, o segundo pior resultado do século”²¹⁴.

É nesse contexto, de recessão econômica, expansão do neoliberalismo e “flexibilização” de direitos, que as “chefes” de família se destacam.

Segundo o professor Marcelo Neri, diretor do centro de políticas sociais da Fundação Getúlio Vargas, em recente levantamento feito para a BBC News Brasil, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), “as cônjuges se saíram melhor do que os chefes de família durante a recessão. Elas tiveram aumentos expressivos de renda, horas trabalhadas e participação no mercado de trabalho”²¹⁵.

No estudo “MULHERES CHEFES DE FAMÍLIA NO BRASIL: AVANÇOS E DESAFIOS”, Suzana Cavenaghi e José Eustáquio Diniz Alves expõem²¹⁶:

²¹³ POCHMANN, Marcio. **O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais**. 2009. Op. Cit. p.42 e 44.

²¹⁴ FAGUNDEZ, Ingrid. **Mulheres sobrecarregadas e homens desempregados: famílias brasileiras chegam a 2019 ainda em crise**. 2019. Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46642273>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

²¹⁵ *Ibidem*.

²¹⁶ CAVENAGHI, Suzana; ALVES, José Eustáquio Diniz. **MULHERES CHEFES DE FAMÍLIA NO BRASIL: AVANÇOS E DESAFIOS**. Estudo Sobre Seguros, S.I, n. 32. 2018. p.9. Disponível em:

A posição de comando das mulheres nas famílias brasileiras cresceu de forma significativa no começo do século XXI, resultado de amplas transformações econômicas, sociais e demográficas nas últimas décadas. De 2001 a 2015, as famílias chefiadas por mulheres mais que dobraram em termos absolutos (105%), passando de 14,1 milhões em 2001 para 28,9 milhões em 2015. Esse cenário tornou-se mais acentuado nas famílias de núcleo duplo (casais com e sem filhos). Ao longo de 15 anos, o número de mulheres chefes passou de 1 milhão para 6,8 milhões, nos casais com filhos, um aumento de 551%. Entre os casais sem filhos, o percentual de crescimento foi ainda maior: de 339 mil famílias para 3,1 milhões, uma expansão de 822%. Isso só no século XXI, que apenas se inicia! Essa majoração ocorreu no Brasil como um todo, em todas as regiões, nas áreas rurais e urbanas, para todos os tipos de família, e em todas as faixas de renda e educação.

O Brasil, durante uma das crises econômicas mais longas enfrentadas pelo país desde os anos 1980, segundo o Comitê de Datação de Ciclos Econômicos, da Fundação Getúlio Vargas (FGV), foi palco de inúmeras transformações sociais, dentre elas, a ascensão das mulheres ao cargo de “chefe” de família, como no caso de Alexandre e Alessandra, protagonistas do documentário produzido pela BBB News Brasil, que narra a história da família que passou a ser sustentada pela esposa quando o marido ficou desempregado²¹⁷.

O documentário, conjuntamente com as pesquisas realizadas pelo professor Marcelo Neri mostram que mulheres como Alessandra, que antes não participavam ativamente do mercado de trabalho remunerado ou eram tidas como “secundárias” no sustento dos lares, passaram a “ostentar” a posição de chefes de família.

Com relação às transformações estruturais nos lares brasileiros, cabe destacar a fala de Alexandre no documentário “Com mulher responsável pelas contas, marido desempregado assume tarefas domésticas”, produzido pela BBC News Brasil, que evidencia a divisão sexual do trabalho como fator intrínseco das múltiplas jornadas²¹⁸:

Ela foi absorvendo, foi absorvendo, e como ela também se preocupava comigo... ela via a minha situação, foi aí que piorou, porque ela tinha na cabeça que ela tinha que, que ela não podia parar de trabalhar, porque se parasse, praticamente a gente não tinha mais dinheiro. Ela tinha na cabeça que ela tinha que fazer toda a parte que hoje todas as pessoas ainda falam que é uma obrigação da mulher, que é limpar a casa, fazer comida. Vi que começou a ficar

<http://www.ens.edu.br/arquivos/mulheres-chefes-de-familia-no-brasil-estudo-sobre-seguro-edicao-32_1.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2019.

²¹⁷ “Em 2014, o marido de Alessandra deixou um emprego como gerente de logística e não conseguiu arrumar outro. Desde então, é o salário dela como agente de viagens que sustenta a casa, onde também mora uma de suas filhas, de 18 anos e desempregada. Responsável pelas contas, sem carteira assinada, dinheiro no banco ou gastos que ainda possa cortar, Alessandra está cansada e doente. E é assim que ela e sua família chegam a 2019”. FA-GUNDEZ, Ingrid. **Mulheres sobrecarregadas e homens desempregados: famílias brasileiras chegam a 2019 ainda em crise**. 2019. Op. Cit.

²¹⁸ *Ibidem*.

pesado pra ela, ela foi se desgastando né? Porque ela virou o chefe da família. (informação verbal)²¹⁹

Embora em momentos de crise as mulheres tenham “destaque” no mercado de trabalho remunerado – formal e informal -, dados do estudo “Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil”, divulgados pelo IBGE em março de 2018 demonstram que somadas as atividades produtivas, os afazeres domésticos e o cuidado de pessoas, as mulheres trabalham, em média, três horas por semana a mais do que os homens²²⁰.

A respeito do “destaque” das mulheres trabalhadoras em tempos de crise, afirma Anita Kon, professora do Departamento de Economia da PUC em entrevista à BBC News Brasil²²¹:

Elas têm uma formação melhor, mais escolaridade, mas salários menores. Ganhar menos ou aceitar emprego em condições piores, sem carteira, é uma característica do emprego feminino que atrai as empresas. As empresas querem reduzir custos, se livrar das leis trabalhistas. É uma questão de sobrevivência.

No que tange à produção voltada exclusivamente para o mercado de trabalho remunerado, os homens trabalharam em média 42,7 horas por semana, enquanto as mulheres trabalharam 37,9 horas em 2018. De acordo com a editoria de Estatísticas Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística “a redução dessa diferença em comparação a 2012, quando era de 6,0 horas, foi decorrente de a redução das horas trabalhadas ter sido mais acentuada entre os homens (queda de 1,6 hora) do que entre as mulheres (0,4 hora)”²²².

Ainda que as mulheres tenham assumido o papel de protagonista na manutenção financeira de muitos lares brasileiros, na maioria dos casos os rendimentos não são – sequer – capazes de manter o padrão de vida anteriormente experimentados. De acordo com os professores entrevistados pela BBC News Brasil, “em sua maioria, os rendimentos das mulheres não

²¹⁹ **Com mulher responsável pelas contas, marido desempregado assume tarefas domésticas.** Direção de Ingrid Fagundes. Produção de Fernando Queixote. São Paulo: BBC News Brasil, 2019. (5 min 41 seg.), son., color. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/media-46787890/embed>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

²²⁰ PERET, Eduardo. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem.** 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem06>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

²²¹ FAGUNDEZ, Ingrid. **Mulheres sobrecarregadas e homens desempregados: famílias brasileiras chegam a 2019 ainda em crise.** 2019. Op. Cit.

²²² IBGE. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem.** 2019. Op.Cit.

melhoraram a situação da família, mas apenas impediram que seus membros ficassem ainda mais pobres”²²³.

Alessandra, protagonista do documentário que retrata a sobrecarga das mulheres em tempos de crise, produzido pela BBC News Brasil, sentada no banco do passageiro para o trajeto até o trabalho comenta o que mudou desde que seu marido ficou desempregado:

Tem semana em que a gente não tem grana. Não tem. Se eu te falar que tem dez reais na carteira é mentira.

[...]

A gente nunca foi extremamente consumista..., Mas começamos a ir ao shopping já almoçados, para não gastar, e a pesquisar muito só para comprar um par de tênis. Vendemos carro, cortamos telefone fixo, TV... É apertado.

Alexandre reforça as dificuldades encontradas pela família na adaptação ao novo padrão de vida, afirmando: "A gente saía todo final de semana, né, Alê?", ela responde: "A gente dava uma volta no sábado ou no domingo, ia comer fora. Agora deixamos de ter lazer..."²²⁴

Em tempos de crise as mulheres se mostram como “fonte” de acumulação mais rentável aos olhos dos empregadores e, apesar da ascensão de muitas mulheres à categoria de “chefas” de família, esse fato não deve ser comemorado com tanta veemência. Isso porque, as mulheres continuam ocupando a posição principal na execução das tarefas de cuidado, o que aumenta, de forma exponencial, as múltiplas jornadas de trabalho.

A acumulação das tarefas produtivas com as reprodutivas, atreladas as ideias de “satisfação pessoal” e “demonstração de afeto” veiculadas socialmente, aprisionam as mulheres a um padrão que prega a conciliação entre essas atividades como forma de emancipação feminina. O sistema capitalista, por sua vez, usufrui dos discursos de conciliação e empoderamento feminino para explorar, cada vez mais a mão-de-obra feminina, tanto no âmbito doméstico – de forma gratuita – como no mercado de trabalho remunerado, oferecendo a informalidade e a “flexibilização” como solução a crise econômica enfrentada pelo país.

²²³ FAGUNDEZ, Ingrid. **Mulheres sobrecarregadas e homens desempregados: famílias brasileiras chegam a 2019 ainda em crise**. 2019. Op. Cit.

²²⁴ *Ibidem*.

3.2.2. Expansão de postos de trabalhos “flexíveis”, a terceirização indiscriminada e o crescimento das taxas de desemprego no Brasil.

Embora a proporção de mulheres “chefas” de família tenha aumentado nos diferentes arranjos familiares, o número de trabalhadores informais nunca havia sido tão expressivo, conforme retratou a série histórica de pesquisas mês a mês sobre situação do emprego no Brasil, publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística²²⁵.

A respeito da precarização do mercado de trabalho e os crescentes índices de informalidade, Cimar Azeredo, Coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE, explica²²⁶:

É reflexo de uma crise econômica. É um mercado precário, com grande parte na informalidade, no subemprego. Uma parte expressiva desocupada, totalizando 27 milhões de pessoas subutilizadas. Fica muito difícil você prever o que vai acontecer no futuro em função das mudanças.

Os dados apresentados permitem identificar que no trimestre agosto, setembro e outubro de 2018 o Brasil tinha 38,2 milhões de trabalhadores informais, o que representa 41,2% da população ocupada, que totaliza 92,9 milhões de pessoas²²⁷.

No trimestre iniciado em agosto o maior índice de informalidade no mercado de trabalho remunerado foi observado no grupo dos trabalhadores por conta própria sem CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (49,7%), seguido dos empregados sem carteira assinada (30,4%). Em que pese, 18,99 milhões de pessoas trabalharam por conta própria sem CNPJ, e 11,63 milhões dos trabalhadores informais estiveram empregados no setor privado sem carteira assinada²²⁸.

O menor índice de informalidade foi verificado no grupo dos empregadores sem CNPJ, apenas 919 mil (2,4%). O trabalhador doméstico sem carteira assinada ocupou o terceiro lugar na pesquisa de informalidade, representando um total de 11,6% (4,45 milhões), seguido pelo

²²⁵ PARADELLA, Rodrigo. **Desafios do mercado de trabalho alimentam debate sobre direitos**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23325-desafios-do-mercado-de-trabalho-alimentam-debate-sobre-direitos>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

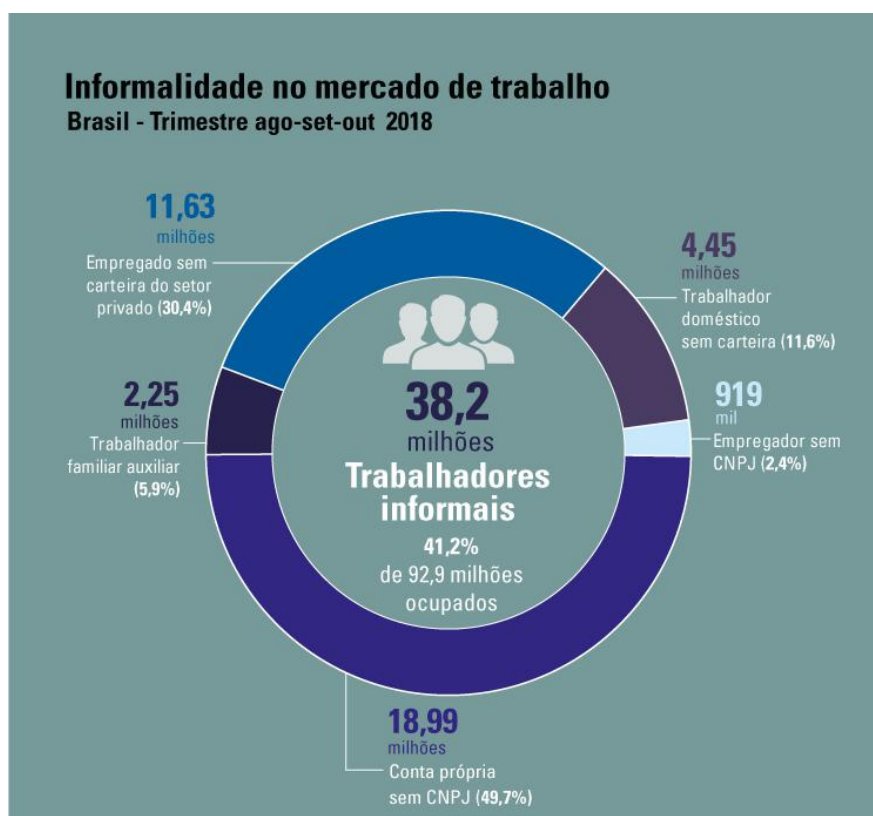
²²⁶ *Ibidem*.

²²⁷ *Ibidem*.

²²⁸ *Ibidem*.

trabalhador familiar auxiliar, 5,9% (2,25 milhões). Os dados coletados podem ser visualizados no infográfico a seguir²²⁹:

Figura 9 - Informalidade no mercado de trabalho



Fonte: PNAD Contínua Mensal²³⁰.

Por trabalho autônomo entende-se aquele trabalho que não tem subordinação. Nesse sentido, podemos dizer que o trabalho autônomo não pode ser caracterizado como relação de emprego por deixar de preencher os requisitos estabelecidos no art.3º da CLT²³¹. A reforma trabalhista permite a ampla contratação do trabalhador autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, desde que não haja subordinação. Ainda que a mesma trabalhadora preste serviço para um único tomador, essa situação, por si só não é capaz de caracterizar a relação de emprego.

²²⁹ PARADELLA, Rodrigo. **Desafios do mercado de trabalho alimentam debate sobre direitos**. 2018. Op. Cit.

²³⁰ *Ibidem*.

²³¹ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943. Op.Cit.

Lilian Katiusca, professora dos programas de graduação e pós-graduação do Centro Universitário Unihorizontes e colunista do site jurídico JOTA, comenta²³²:

[...] na análise de uma situação concreta, não se pode olvidar que o trabalhador autônomo – profissional liberal – é o responsável pelos riscos da própria atividade e é pago pelo resultado do seu trabalho, e não pelo trabalho em si. Para que a autonomia na prestação de serviços seja preservada, é necessário que o(a) contratante tenha ciência da linha tênue que a separa da subordinação, e defina limites para que não haja intervenções substanciais e diretivas na forma de execução das atividades do contratado. Para que o trabalho autônomo seja preservado na dinâmica da execução dos serviços, a liberdade do trabalhador para determinar a melhor maneira de desenvolvimento da sua atividade deve ser respeitada.

Sem embargos, ainda que a vigência da Lei 13.467 tenha sido iniciada em 2017, apenas em 2018 os seus efeitos puderam ser efetivamente notados. O aval à terceirização da atividade-fim, julgado em agosto de 2018 no Supremo Tribunal Federal em sede de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental na ADPF 324, invalidou trechos da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho²³³ que tratavam do tema.

Segundo Bárbara Castro, e José Dari Krein²³⁴:

A terceirização não é uma modalidade formal de contratação, mas é uma das formas utilizadas pelas empresas para flexibilizar a utilização da força de trabalho. A terceirização é, fundamentalmente, uma estratégia de gestão das empresas em viabilizar de forma mais barata e flexível as suas atividades econômicas. Ou seja, a empresa continua tendo absoluto controle sobre a terceirizada tanto em termos do produto como na determinação na forma de organização da atividade.

Antes da vigência da reforma trabalhista a terceirização poderia ser usada como forma de contratação apenas em determinadas atividades, as chamadas “atividade-meio”, de acordo com entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho. A partir da sanção nova legislação,

²³² KATIUSCA, Lilian. **O trabalho autônomo sob a perspectiva reformista**. 2019. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/o-trabalho-autonomo-sob-a-perspectiva-reformista-28022019>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

²³³ "SÚMULA 331 - TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

[...]

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta". BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. TST - Súmula 331. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 19 ago. 2007. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html

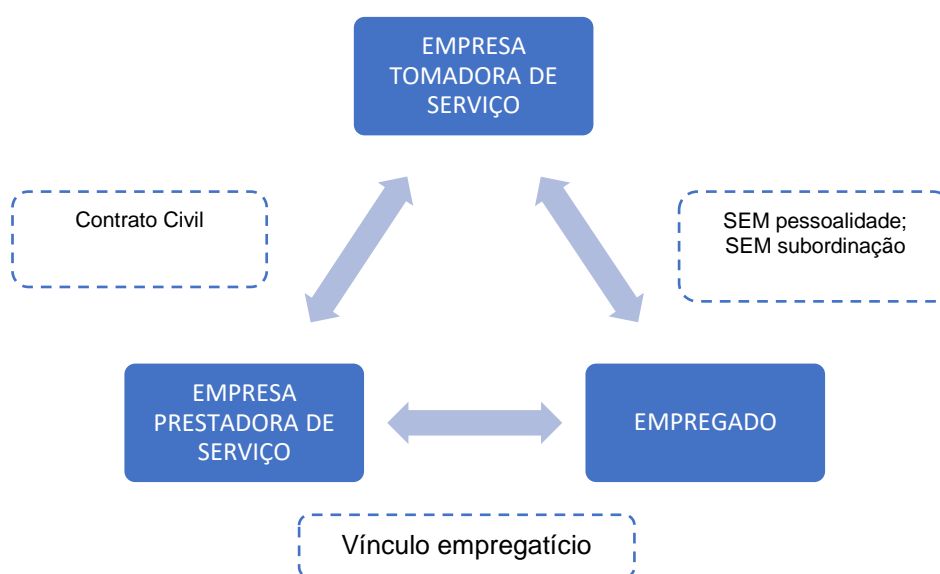
>. Acesso em: 01 maio 2019.

²³⁴ KREIN, J. D.; CASTRO, Bárbara. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. In: Eugenia Trancoso Leone; José Dari Krein; Marilane Oliveira Teixeira. (Org.). Op. Cit., p.21.

não existe mais essa restrição para a contratação de empresas terceirizadas, permitindo que a contratação por meio da terceirização ocorra sem qualquer restrição.

Desde que não haja subordinação entre a terceirizada e a empresa tomadora de serviços, não há o que se falar em vínculo de emprego. Por terceirização, podemos entender a contratação – mediante de contrato civil - por meio de empresa prestadora de serviços, entre o tomador de serviços e a “empregada”. Portanto, a relação estabelecida entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora é uma relação civil; a relação entre a empregada e a empresa tomadora é apenas a de prestação de serviço, ausentes os elementos personalidade e subordinação, e por fim há entre a empresa prestadora de serviço e a empregada um vínculo empregatício. O organograma a seguir ilustra essa relação triangular:

Figura 10 - Organograma da Terceirização



Fonte: Elaborado pela autora, 2019.

A terceirização irrestrita sonega direitos fundamentais constitucionais às mulheres trabalhadoras, ao ignorar preceitos como a valorização social do trabalho. Bárbara Castro, e José Dari Krein afirmam que “os poucos estudos com recorte de gênero indicam que a terceirização expressa mais uma vez uma diferenciação entre homens e mulheres, reafirmando a condição de inserção mais precária das mulheres no mercado de trabalho”²³⁵.

²³⁵ KREIN, J. D.; CASTRO, Bárbara. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. In: Eugenia Trancoso Leone; José Dari Krein; Marilane Oliveira Teixeira. (Org.). Op. Cit. p.21.

Impossível ignorar o aumento exponencial do desemprego no Brasil, realidade que vai na contramão das pesquisas apresentadas pelos reformistas e defensores da “Reforma” Trabalhista como medida emergencial de geração de emprego e aumento na disponibilidade de postos de trabalho remunerados.

Segundo Hyndara Freitas, na reportagem “Ano da Justiça do Trabalho é marcado pela reforma e terceirização irrestrita”²³⁶:

Com a introdução do contrato de trabalho intermitente, criado com o propósito de regularizar “bicos” e atividades informais, o governo esperava criar 2 milhões de novas vagas em 2 anos, mas dados indicaram apenas 310 mil vagas em um ano, menos de um quarto da meta.

Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua, divulgada em abril de 2019, a taxa de desocupação no semestre encerrado em março desse ano é de 12,7% e taxa de subutilização²³⁷ é de 25,0%. Explana²³⁸:

Mais de 1,2 milhão de pessoas entraram para a população desocupada no primeiro trimestre do ano, na comparação com o último trimestre de 2018. Com isso, o total de pessoas à procura de emprego no país chegou a 13,4 milhões. A taxa de desocupação subiu para 12,7%, mas ainda é inferior aos 13,1% atingidos no primeiro trimestre do ano passado.

Nos dois últimos trimestres da pesquisa Pnad Contínua do IBGE houve elevação da taxa de desemprego. Em comparação ao trimestre móvel de dezembro de 2017 a fevereiro de 2018, os dados apontam estabilidade, como pode ser observado na tabela²³⁹:

²³⁶ FREITAS, Hyndara. **Ano da Justiça do Trabalho é marcado pela reforma e terceirização irrestrita**. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/coberturas-especiais/reforma-trabalhista-discute/retrospectiva-justica-do-trabalho-2018-2812201806>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

²³⁷ “O grupo de trabalhadores subutilizados reúne os desocupados, os subocupados com menos de 40 horas semanais e os que estão disponíveis para trabalhar, mas não conseguem procurar emprego por motivos diversos”. PARADELLA, Rodrigo. **Desemprego sobe para 12,4% e população subutilizada é a maior desde 2012**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24110-desemprego-sobe-para-12-4-e-populacao-subutilizada-e-a-maior-desde-2012>>. Acesso em: 07 jun. 2019.

²³⁸ SARAIVA, Adriana; PERET, Eduardo. **Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho07>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

²³⁹ PARADELLA, Rodrigo. **Desemprego sobe para 12,4% e população subutilizada é a maior desde 2012**. 2019.Op. Cit.

Figura 11 - Taxa de ocupação e subutilização nos trimestres móveis.

Indicador/Período	Dez-Jan-Fev 2019	Set-Out-Nov 2018	Dez-Jan-Fev 2018
Taxa de desocupação	12,4%	11,6%	12,6%
Taxa de subutilização	24,6%	23,9%	24,2%
Rendimento real habitual	R\$2.285	R\$2.250	R\$2.268
Variação do rendimento real habitual em relação a:		1,6%	0,7% (estabilidade)

Fonte: IBGE²⁴⁰.

Segundo a PNAD Contínua o aumento na taxa de desocupação representa a entrada de 892 mil pessoas na população desocupada, o que representa um total de 13,1 milhões de trabalhadores nessa condição. Por sua vez, a taxa de subutilização somou 27,9 milhões de pessoas, sendo, portanto, o maior índice registrado desde 2012. A “evolução” da taxa de desocupação de pessoas de 14 anos ou mais pode ser observada no gráfico²⁴¹:

Figura 12 - Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais (%)

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal²⁴².

²⁴⁰ IBGE. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,4% e taxa de subutilização é de 24,6% no trimestre encerrado em fevereiro de 2019. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24109-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-6-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro-de-2019>>. Acesso em: 07 jun. 2019.

²⁴¹ SARAIVA, Adriana; PERET, Eduardo. Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho. 2019. Op. Cit.

²⁴² *Ibidem*.

Confirmando a expansão dos postos de trabalho informais e “flexíveis”, dados coletados pelo IBGE demonstram que “o número de empregados sem carteira assinada (11,1 milhões) caiu (-4,8%) na comparação com o trimestre anterior (menos 561 mil pessoas) e subiu 3,4% (mais 367 mil pessoas) comparado ao mesmo trimestre de 2018”. Aquém a isso, “a categoria dos trabalhadores por conta própria (23,8 milhões) ficou estável na comparação com o trimestre anterior e cresceu 2,8% em relação ao mesmo trimestre do ano anterior (mais 644 mil pessoas)”²⁴³.

Sabe-se que a informalidade atinge precipuamente as mulheres trabalhadoras. Aliada a crise, a flexibilização dos direitos trabalhistas e a divisão sexual do trabalho colocam à disposição das trabalhadoras postos de trabalho cada vez mais precarizados, deixando-as desprotegidas socialmente. Carmen Silva, Rivane Arantes e Verônica Ferreira afirmam que “estar desprotegida socialmente significa que, se tivermos filhos, não teremos direito à licença maternidade; se adoecermos, não teremos direito a um auxílio-doença; ao envelhecermos, não teremos direito à aposentadoria”²⁴⁴.

Não podemos esquecer que a Previdência Social também reflete as desigualdades que atingem as mulheres trabalhadoras no mercado de trabalho – remunerado ou gratuito. Nesse sentido, *in verbis*²⁴⁵:

Embora a Previdência Social tenha sido criada como um sistema público e solidário entre as gerações, ou seja, os trabalhadores(as) de hoje contribuem para garantir a aposentadoria das gerações que não podem mais trabalhar, a exceção de trabalhadoras rurais/camponesas, só tem acesso a ela quem efetivamente contribui. O regime geral da Previdência Social prevê que as mulheres trabalhadoras podem se aposentar integralmente a partir dos 60 anos, desde que tenham contribuído durante 35 anos de trabalho. Há um diferencial de cinco anos a menos com relação aos trabalhadores homens, critério que devemos continuar exigindo diante de nossa condição diferenciada, já que começamos a trabalhar muito cedo e terminamos muito tarde, tendo em vista recair sobre nós, quase que exclusivamente, o peso da dupla jornada de trabalho.

Em razão disso, a forma como o capitalismo é articulado permite que o caráter contributivo do regime geral da previdência social mantenha à margem do sistema de proteção as trabalhadoras informais e as domésticas, que exercem atividade remunerada sem carteira assinada

²⁴³ IBGE. **PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,4% e taxa de subutilização é de 24,6% no trimestre encerrado em fevereiro de 2019**. 2019. Op. Cit.

²⁴⁴ SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. 2012. Op. Cit. p.25.

²⁴⁵ *Ibidem*. p.55.

e que não possuem condições monetárias suficientes para contribuir. O Estado, através do poder legislativo, cria leis que “regulamentam” os postos de trabalho informais sob a falácia da geração de empregos, regularizando situações que já ocorrem no mundo do trabalho, e se “esquiva” de qualquer responsabilidade social perante essas trabalhadoras, apoiando-se no discurso do caráter contributivo do sistema geral de previdência social.

Com o advento da Lei 13.467/2017 em um contexto socioeconômico de recessão, muitos impactos puderam e poderão ser sentidos em relação aos direitos do trabalho da mulher. A mulher, que nos tempos remotos – e ainda hoje – lutou por uma emancipação financeira e social usando o mercado de trabalho remunerado como um instrumento de empoderamento, tem, novamente seus direitos constitucionais fundamentais negligenciados. A longo prazo, o número de mulheres trabalhadoras “desassistidas” pela previdência social e pelas normas de proteção ao trabalho em razão da “flexibilização” e da consequente precarização dos postos de trabalho formais e informais tende a aumentar, sem que isso afete de maneira negativa o sistema capitalista, misógino e patriarcal.

Apesar das lutas feministas terem surtido efeito e proporcionado o ingresso das mulheres no mercado de trabalho remunerado, a ascensão de ideias neoliberais que enaltecem discursos “flexibilizadores” e permitem a negação de direitos às classes trabalhadoras é extremamente preocupante, tendo em vista que a precarização atinge, majoritariamente os grupos marginalizados, como as mulheres.

CONCLUSÃO

A Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, sancionada pelo presidente interino Michel Temer em 13 de julho de 2017 implicou em um verdadeiro desmonte de direitos. O discurso permeado por ideologias neoliberais, que enuncia a flexibilização e a modernização das leis trabalhistas como a solução dos problemas enfrentados pelo Brasil na maior crise já registrada no país, aliado ao senso comum reproduzido pela mídia de que a flexibilização é o meio adequado para combate ao desemprego e para melhorar a competitividade no cenário global é a base para a produção legislativa reformista.

O presente trabalho permite concluir que a flexibilização no contexto da Reforma Trabalhista trata-se de uma inversão semântica do neoliberalismo. Isso porque, não busca tornar algo flexível, mas desmontar e reduzir direitos constitucionais fundamentais, duramente conquistados. Uma análise comparativa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em sua gênese e após as modificações legislativas inseridas pela Lei nº 13.467/2017, permite identificar um desmanche de direitos sociais.

Dessa forma, tratam como “flexibilização” a devastação de direitos sociais e a precarização dos postos de trabalho formais e informais, promovendo uma verdadeira “deforma” trabalhista. O que se observa na prática é a astúcia do legislador reformista que, em conluio com o poder executivo usou de todos os artifícios midiáticos para promover as mudanças pretendidas. Entretanto, contrariamente ao que foi divulgado, a reforma trabalhista tem como verdadeiro intuito a redução de custos na produção visando o aumento na acumulação de capital, o que afeta principalmente as classes marginalizadas, como as mulheres.

Por muito tempo e ainda hoje, mulheres, pelo simples fato de o serem, são sentenciadas a suportarem jornadas exaustivas de trabalho, experimentando, assim, o amargo sabor de uma falsa igualdade de gênero. Dessa forma, o empoderamento feminino, através da inserção no mercado de trabalho remunerado, tem um preço caro a ser pago pelas mulheres, em razão da carga social e de tudo aquilo que a sociedade idealiza como feminino.

Inseridas em uma estrutura patriarcal, que usa a divisão sexual do trabalho como ferramenta de dominação e aprisionamento, as mulheres têm - muitas vezes - seu papel reduzido a

uma atuação secundária, enquanto os homens são protagonistas de inúmeros espaços, inclusive o mercado de trabalho remunerado, ocupando posições de destaque e comando.

As mulheres são desde muito cedo doutrinadas a realizar tarefas de cuidado – também chamadas de tarefas reprodutivas – que englobam tanto o cuidado com as pessoas – filhos e idosos residentes ou não no ambiente privado – como a preparação dos alimentos, a limpeza das roupas e sapatos etc. A forma como as mulheres são criadas influencia diretamente nas futuras escolhas profissionais, uma vez que o gênero tem sido ainda um aspecto determinante para definir o que “pode” ou não ser feito por uma mulher. Desse modo, inserir-se no mercado de trabalho remunerado é quebrar um sistema de dominação masculina. No entanto, para que essa ruptura seja possível, a maioria das mulheres passa a cumprir múltiplas jornadas, uma vez que, em razão da feminização das tarefas domésticas, ignorá-las não costuma ser uma escolha.

A conciliação entre as tarefas produtivas e reprodutivas costuma ser colocada para as mulheres trabalhadoras como a única forma de estar verdadeiramente inserida no mercado de trabalho remunerado. A estrutura capitalista nem sempre favorece a conciliação entre essas tarefas. Em razão disso, as mulheres delegam as tarefas de cuidado a outras mulheres, dentro ou fora do núcleo familiar, que passam a realizá-las de forma remunerada ou gratuita, conciliando-as com as tarefas de cuidado do seu espaço privado.

As mulheres negras, por sua vez, diferentes das mulheres brancas, forçadas a realizar tarefas produtivas - principalmente domésticas - durante o período escravocrata e mantidas nessas funções até hoje, nunca precisaram lutar por sua inserção no mercado de trabalho remunerado. Ainda quanto a realização de tarefas domésticas no período escravocrata, insta salientar que homens e mulheres eram responsáveis pela execução dessas atividades, sem qualquer diferenciação, por conta da mercantilização do corpo escravizado, que não tinha qualquer identidade de gênero. A inserção forçada das mulheres negras como força de trabalho fez com que a luta dessas mulheres fosse por melhores condições laborais. É a partir dessa necessidade, distante das lutas feministas da época, que surge o feminismo negro.

O recorte de raça e classe é essencial para a compreensão das desigualdades enfrentadas pelas mulheres, situação que se agrava quando tratamos de mulheres negras e de mulheres negras e pobres, que estão ainda mais abaixo na cadeia do privilégio.

Quanto às múltiplas jornadas de trabalho e os encargos sociais que reproduzem e justificam a diferenciação entre homens e mulheres, é importante dizer que, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua – PNAD Contínua, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, os homens gastam em média 10 horas semanais em tarefas domésticas, enquanto as mulheres gastaram 21 horas e 12 minutos por semana, mais do que o dobro do que os homens. As pesquisas demonstram que o fato ocupação não reduz essa dissociação.

Embora esses dados sejam por si só expressivos, eles revelam apenas o tempo gasto com as tarefas “visíveis”. A carga mental, um trabalho invisível, desconhecido e desvalorizado, “faz com que as cabeças das mulheres não parem de trabalhar enquanto seus parceiros relaxam diante da televisão”²⁴⁶. Assim, embora a taxa de realização de tarefas de cuidado por homens tenha aumentado – ainda que a vagarosos passos -, a carga mental é exclusivamente feminina. Outro agravante é a necessidade de instrução para a execução de atividades domésticas. Muitos homens afirmam que “ajudam” suas companheiras nas tarefas de cuidado, mas assumem que esse “auxílio” sucede a instrução feminina. Alguns relatos da #PORRAMARIDOS permitem identificar a carga mental como produto da divisão sexual do trabalho.

Conforme dito anteriormente, as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, afetam prioritariamente os grupos marginalizados, como as mulheres e os negros. Nesse sentido, a presente monografia busca tratar das modificações legislativas de maior impacto para o direito da mulher.

A primeira crítica a ser feita é em relação a revogação do direito ao intervalo antes de jornada extravagante. O legislador ignora a construção jurisprudencial e doutrinária e, ao invés de ampliar o direito ao intervalo aos homens, por questões de saúde e segurança no trabalho, suprime o direito das mulheres.

Quanto ao “estímulo” a igualdade salarial, o legislador reformista mascara a precarização do trabalho da mulher empregando discursos de flexibilização da remuneração, prevalência do negociado sobre o legislado e a possibilidade de negociação individual como formas de extinção das desigualdades.

²⁴⁶ ABUNDANCIA, Rita. **Carga mental: a tarefa invisível das mulheres de que ninguém fala**. 2019. Op. Cit.

No que se refere aos contratos de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, o trabalho intermitente e o home office, enunciadas como benéficas as mulheres trabalhadoras, são formas de contrato que refletem a divisão sexual do trabalho e a reprodução social e reforçam a ideia de conciliação entre as tarefas produtivas e reprodutivas.

Acerca da retirada da restrição de insalubridade para gestantes e lactantes, prevaleceu no Supremo Tribunal Federal o entendimento de que o ataque aos direitos da mulher e da criança é inconstitucional. Desse modo, gestantes e lactantes não podem desempenhar atividades em ambientes insalubres e não são obrigadas a apresentar atestados.

No que tange a possibilidade de negociação individual sobre os intervalos de amamentação, é preciso enfatizar que a “livre” negociação coloca a trabalhadora e o sua filha à mercê do aval do empregador, sendo certo que a relação empregada x empregador é uma relação hierárquica e que o princípio da proteção também foi relativizado com o advento da reforma trabalhista.

Por fim, conclui-se que o sistema capitalista aprisiona as mulheres a uma dupla exploração, que contribui para a sua manutenção e expansão, se valendo da divisão sexual do trabalho, da divisão social do trabalho e da reprodução social. Assim, o capitalismo utiliza a estrutura patriarcal e se apropria da força-de-trabalho feminina para a realização das tarefas reprodutivas de forma gratuita, usufruindo de prerrogativas institucionalizadas de “cuidado” e “bem-estar da família” para oferece-las postos de trabalho “flexíveis” como o home-office, o teletrabalho, o trabalho intermitente e a terceirização indiscriminada, promovendo a conciliação entre as tarefas produtivas e as reprodutivas e mantendo a relação hierarquizada entre homens e mulheres.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís (Ed.). **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2005. 196 p. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_233470.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2018.
- ABUNDANCIA, Rita. **Carga mental: a tarefa invisível das mulheres de que ninguém fala**. 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/01/politica/1551460732_315309.html>. Acesso em: 06 jun. 2019.
- ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejamos todos feministas**. [s.i.]: Companhia das Letras, 2015. 64 p. Tradução: Christina Baum.
- AHAD, Cláudia Abdul. **Reforma Trabalhista e seus impactos no trabalho da mulher**. 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI270553,71043-Reforma+Trabalhista+e+seus+impactos+no+trabalho+da+mulher>>. Acesso em: 20 abril 2018.
- ANDRADE, André Gustavo C. de. **A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE DANO MORAL**. Revista da Emerj, Rio de Janeiro, v. 6, n. 24. 2003. 33 p. Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista24/revista24_143.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2019.
- ANGIOLILLO, Francesca. **Nossa identificação não pode ficar fora da literatura, diz Conceição Evaristo**. 2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2017/07/1905680-nossa-identificacao-nao-pode-ficar-fora-da-literatura-diz-conceicao-evaristo.shtml>>. Acesso em: 14 abr. 2019.
- ARAÚJO, Pamela de Almeida; NEMETKURTZ, Maria Caroline. **A SUBMISSÃO DO CORPO E VIOLÊNCIA CONTRA MULHER TRABALHADORA FACE À NOVA LEGISLAÇÃO LABORAL**. Seminário Corpo, Gênero e Sexualidade, Rio Grande do Sul. 2018. 9 p. Disponível em: <<https://7seminario.furg.br/images/arquivo/312.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2019.
- ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica (Org.). **Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres**. Recife: Sos Corpo – Instituto Feminista Para A Democracia; Instituto Patrícia Galvão, 2014. Disponível em: <http://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2014/07/livro_trabalho_versaoonline.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2018.
- BANDEIRA NEGRA. **Era só pedir**. [S. l.], 24 maio 2017. Facebook: @bandeiranegraanarquismo. Disponível em: <<https://www.facebook.com/bandeiranegraanarquismo/posts/465331193858914>>. Acesso em: 18 out. 2018.
- BARROSO, Luís Roberto; OSÓRIO, Aline Rezende Peres. **“SABE COM QUEM ESTÁ FALANDO?”: ALGUMAS NOTAS SOBRE O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO BRASIL CONTEMPORÂNEO**. Seminário En Latinoamérica de Teoría Constitucional y Política, Rio de Janeiro. 2014. 24 p. Disponível em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2017/09/SELA_Yale_palestra_igualdade_versao_fina.pdf>. Acesso em: 03 maio 2019.

BATISTA, Erika. **Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades**. In III Simpósio Lutas Sociais na América Latina. Londrina, PR. 2008. 12 p. Disponível em: <http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf>. Acesso em: 06 de junho de 2019.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo. 1 Fatos e Mitos**. Editora Nova Fronteira. Edição 3. Rio de Janeiro: 1980. 312 p.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral** = The labor reform and the retrocess in the legal protection of health and safety at work: critical comments about work hours and other allusive devices in the working environment. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 51. Jul. /dez. 2017. 20 p. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/125458>>. Acesso em: 06 maio 2019.

BOEHM, Camila. **Negros enfrentam mais dificuldades que brancos no mercado de trabalho, diz MPT**. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-11/negros-enfrentam-mais-dificuldades-que-negros-no-mercado-de-trabalho-diz-mpt>>. Acesso em: 19 out. 2018.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 1540/2005-046-12-00.5**, Brasília. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 17/11/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação 13/02/2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormado=RR%20%2015400083.2005.5.12.0046&base=acordao&numProcInt=133296&anoProcInt=2007&dataPublicacao=13/02/2009%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 02 mai. 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **TST - Súmula 331**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 19 ago. 2007. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **TST - Súmula 47**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 19 ago. 2007. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-47>. Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **TST - Súmula 6**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 19 ago. 2007. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-6>. Acesso em: 01 maio 2019.

BRASIL. **Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. 5 de outubro de 1988. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/conadc/1988/constituicao.adct-1988-5-outubro-1988-322234-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 07 maio 2019.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto – lei n.º 5451, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex – Coletânea de Legislação: edição federal. São Paulo, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 abr. 2018.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 de abr. de 2018

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Lex – Coletânea de Legislação: edição federal. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 15 abr. 2018.

BRASIL. **NR-15 Atividades e Operações Insalubres** – Portaria TEM n3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título III, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/norma-regulamentadora-n-15-atividades-e-operacoes-insalubres>>. Acesso em: 15 de abr. de 2018

BRASIL. Procuradoria Geral da República. Parecer nº 160/2018. REQUERENTE(S): Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra. REQUERIDO(S): Presidente da República e Congresso Nacional. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF, 18 de dezembro de 2018. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.870/df**. Brasília, 18 dez. 2018. 23 p. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/download-Peca.asp?id=15339307849&ext=.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 658312**. SANTA CATARINA, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 27/11/2014, Tribunal Pleno, Data da Publicação: 10/02/2015. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE658312.pdf>>. Acesso em: 2 mai. 2019.

BRITO, Maurício Ferreira. **Reforma trabalhista e o regime jurídico de exceção do dano extrapatrimonial: Parte 2: o valor de uma vida no mundo do trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/reforma-trabalhista-e-o-regime-juridico-de-excecao-do-dano-extrapatrimonial-31012019>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

BRITO, Yasmin Viana. **Reforma trabalhista e o direito da mulher: avanço ou retrocesso?** TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018. 50 p. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/24502>>. Acesso em: 03 maio 2019.

CALI, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr Editora, 2007. 176 p.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. rev., atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. 1408 p.

CASSAR, Vólia Bomfim. **REFORMA TRABALHISTA: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. 2017. Disponível em:

<<http://genjuridico.com.br/2017/04/25/reforma-trabalhista-comentarios-ao-substitutivo-do-projeto-de-lei-678716>>. Acesso em: 30 abr. 2019.

CASTRO, Carol. **Carga mental: pedir ajuda também dá trabalho**. 2018. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/diversidade/carga-mental-pedir-ajuda-tambem-da-trabalho>>. Acesso em: 18 out. 2018.

CAVENAGHI, Suzana; ALVES, José Eustáquio Diniz. **MULHERES CHEFES DE FAMÍLIA NO BRASIL: AVANÇOS E DESAFIOS**. Estudo Sobre Seguros, S.I, n. 32. 2018. 120 p. Disponível em: <http://www.ens.edu.br/arquivos/mulheres-chefes-de-familia-no-brasil-estudo-sobre-seguro-edicao-32_1.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2019.

CISNE, Mirla. **FEMINISMO E CONSCIÊNCIA DE CLASSE NO BRASIL**. São Paulo: Cortez Editora, 2015. 228 p.

COELHO, Gabriela. **Supremo proíbe grávidas e lactantes de trabalharem em local insalubre**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mai-29/supremo-proibe-gravidas-trabalhar-local-insalubre>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

COELHO, Mauricio. **O que são e como funcionam as Trending Topics**. 2011. Disponível em: <<https://tecnologia.ig.com.br/o-que-sao-e-como-funcionam-os-trending-topics/n1597175643026.html>>. Acesso em 09 maio.2019.

Com mulher responsável pelas contas, marido desempregado assume tarefas domésticas. Direção de Ingrid Fagundez. Produção de Fernando Queixote. São Paulo: BBC News Brasil, 2019. (5 min 41 seg.), son., color. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/media-46787890/embed>>. Acesso em: 09 jun. 2019.

CUNHA, Gabriela; FUENTES, Fernanda. **MULHERES, TRABALHO E GLOBALIZAÇÃO: GÊNERO COMO DETERMINANTE NOS PADRÕES GLOBAIS DE DESIGUALDADE**. Revista Ártemis: - Estudos de Gênero, Feminismo e Sexualidade, João Pessoa, v. 4, jun. 2006. 15 p. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/2103/1861>>. Acesso em: 27 mar. 2018.

DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016. p.26.
DICIO. **Login**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/login/>. Acesso em: 06 maio 2019.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O TELETRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO ADEQUADO**. Revista dos Estudantes de Direito da UnB, n. 15. 29 jan. 2019. 10 p. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22387/20394>>. Acesso em: 06 maio 2019.

FÁBIO, André Cabette. **Que pontos da reforma trabalhista afetam mais as mulheres, segundo duas juristas**. 2017. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/10/01/Que-pontos-da-reforma-trabalhista-afetam-mais-as-mulheres-segundo-duas-juristas>>. Acesso em: 20 abril 2018.

FAGUNDEZ, Ingrid. **Mulheres sobrecarregadas e homens desempregados: famílias brasileiras chegam a 2019 ainda em crise**. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46642273>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

FALAVINA, Renata. **As consequências perversas da Reforma Trabalhista na vida das mulheres**. 2017. Disponível em: <<http://www.esquerdadiario.com.br/As-consequencias-perversas-da-Reforma-Trabalhista-na-vida-das-mulheres>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DAS ASSOCIAÇÕES DE GINECOLOGIA E OBSTETRÍCIA. **Manual de Aleitamento Materno**. [S. l.]. 2010. 147 p. Disponível em: <<http://www.itarget.com.br/newclients/sggo.com.br/2008/extra/download/Aleitamento.pdf>>. Acesso em: 08 maio 2019.

FERREIRA, Vinícius Sousa. **As possibilidades de trabalho intermitente após a reforma trabalhista**. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mar-02/vinicius-ferreira-trabalho-intermitente-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 09 maio 2019.

FONSECA, Rhaysa Sampaio Ruas da. **Unidade, diversidade, totalidade: a teoria da reprodução social e seus contrastes**. 2019. 227 p. Orientador: Prof. Dr. Guilherme Leite Gonçalves. Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito.

FREITAS, Ana. **A origem do conceito de empoderamento, a palavra da vez**. 2016. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2016/10/06/A-origem-do-conceito-de-empoderamento-a-palavra-da-vez>>. Acesso em: 19 out. 2018.

FREITAS, Hyndara. **Ano da Justiça do Trabalho é marcado pela reforma e terceirização irrestrita**. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/coberturas-especiais/reforma-trabalhista-discute/retrospectiva-justica-do-trabalho-2018-2812201806>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

FURNO, Juliane da Costa. **O Trabalho das Mulheres: entre a produção e a reprodução social**. Campinas. 2015. 9 p. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2015/trabalhos2015/Juliane%20Furno%209600.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2019.

Guia Trabalhista: INSALUBRIDADE - NÃO BASTA SOMENTE O LAUDO PERICIAL. [s.l.]: [s.n.], 2017. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/insalubridade.htm>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

GUMIERI, Sinara. **As reformas de Michel Temer não reconhecem o trabalho das mulheres**. 2017. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/05/03/reformas-de-michel-temer-nao-reconhecem-o-trabalho-das-mulheres/>>. Acesso em: 25 abril 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **A Classe Operaria Tem Dois Sexos**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 2, n. 3, p. 93, jan. 1994. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16291>>. Acesso em: 03 maio 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, [s.l.], v. 37, n. 132, p.595-609, dez. 2007. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005>. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

IBGE. **Em 2018, mulher recebia 79,5% do rendimento do homem**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>>. Acesso em: 06 maio 2019

IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018. 12 p. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/9d6f4fa-eda1f1fb7532be7a9240cc233.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2019.

IBGE. Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 19 out. 2018.

IBGE. Mulheres continuam a cuidar mais de pessoas e afazeres domésticos que homens. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20912-mulheres-continuam-a-cuidar-mais-de-pessoas-e-afazeres-domesticos-que-homens>>. Acesso em: 17 out. 2018.

IBGE. Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>>. Acesso em: 01 maio 2019.

IBGE. Pesquisa mensal de emprego / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE. Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2007. 89 p. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv37313.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

IBGE. PNAD Contínua 2017: realização de afazeres domésticos e cuidados de pessoas cresce entre os homens, mas mulheres ainda dedicam quase o dobro do tempo. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20911-pnad-continua-2017-realizacao-de-afazeres-domesticos-e-cuidados-de-pessoas-cresce-entre-os-homens-mas-mulheres-ainda-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo>>. Acesso em: 17 out. 2018.

IBGE. PNAD CONTÍNUA: PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMÍLIOS CONTÍNUA: Outras Formas de Trabalho 2018. Rio de Janeiro: IBGE. 2018. 16 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf>. Acesso em: 01 maio 2019.

IBGE. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,4% e taxa de subutilização é de 24,6% no trimestre encerrado em fevereiro de 2019. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24109-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-6-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro-de-2019>>. Acesso em: 07 jun. 2019.

KATIUSCA, Lilian. O trabalho autônomo sob a perspectiva reformista. 2019. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/o-trabalho-autonomo-sob-a-perspectiva-reformista-28022019>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

KERGOAT, Danièle. **Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo**. Dictionnaire critique du féminisme, organizado por Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier. Ed. Presses Universitaires de France. Paris, novembro de 2000. Tradução: Miriam Nobre. Disponível em: https://polignu.org/sites/polignu.org/files/mulheres/data_curta/adivisaosexualdotrabalho_0.pdf. Acesso em: 27 março 2018.

KLOSS, Larissa Renata. **O polêmico artigo 384 da CLT**. 2014. 13 p. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/94216/2014_kloss_larissa_polemico_artigo.pdf?

KREIN, J. D.; CASTRO, Bárbara. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. In: Eugenia Trancoso Leone; José Dari Krein; Marilane Oliveira Teixeira. (Org.). Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. 1ed. Campinas: Unicamp/IE/Cesit, 2017, v. 1, 28 p. Disponível em: http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2016/06/TD_FES_Dari.pdf. Acesso em 25 mar. 2019.

LAFETÁ, Felipe. **Reforma trabalhista: gestantes podem trabalhar em locais insalubres?** 2017. Disponível em: <https://iusnatura.com.br/reforma-trabalhista-gestantes-podem-trabalhar-em-locais-insalubres/>. Acesso em: 01 jun. 2018.

LIMA, Verônica. **Reforma Trabalhista: a situação das mulheres**. 2018. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/REPORTAGEM-ESPECIAL/561199-REFORMA-TRABALHISTA-A-SITUACAO-DAS-MULHERES---BLOCO-10.html>. Acesso em: 06 jun. 2019.

LIPOVETSKY, Gilles (2004). **Os tempos hipermodernos**. São Paulo: Barcarolla.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção**. Cadernos Pagu, [s.l.], n. 26, p.405-430, jun. 2006. p.408. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-83332006000100016>. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2019.

MACHADO, Ronny Max; SOUZA, Magali Rodrigues de. **OS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER: PERSPECTIVAS CRÍTICAS DA REFORMA TRABALHISTA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**. Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania: Anais do VI Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto: 30 anos de Constituição: desafios para a efetivação dos direitos coletivos e cidadania. Ribeirão Preto. 2018. 15 p. Disponível em: <http://revis-tas.unaerp.br/cbpcc/article/view/1253/1070>. Acesso em: 07 maio 2019.

MAEDA, Patrícia. **A contrarreforma na perspectiva da mulher trabalhadora: quando reformar significa precarizar**. 2018. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/07/12/a-contrarreforma-na-perspectiva-da-mulher-trabalhadora-quando-reformar-significa-precarizar/>. Acesso em: 06 maio 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “CLT de Temer” & Cia. Ltda**. In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia / Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Escola Judicial. Ano 6, n. 9, out. 2017. 22 p. Disponível em: <http://escolajudicial.trt5.jus.br/revista-eletronica-edicao-atual>. Acesso em: 06 maio 2019.

MELO, Raimundo Simão de. **Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre**. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-jul-21/reflexoes-trabalhistas-reforma-erra-permitir-gravida-lactante-local-insalubre>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

MICHAELIS, Dicionário. **TWITTER**. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=twitter>>. Acesso em 09 maio. 2019.

MOSSMANN, Vanessa. **TRABALHO DA MULHER: A INTERPRETAÇÃO DO ART. 384 DA CLT À LUZ DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE EM RELAÇÃO AO GÊNERO**. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. 100 p. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/121894/000971116.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 03 maio 2019.

MUNIZ, Mariana. **A retirada de direitos pela reforma trabalhista afeta, sobretudo, as mulheres**. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/retirada-direitos-trabalhistas-mulheres-05102018>>. Acesso em: 15 out. 2018.

MUNIZ, Mariana. **A retirada de direitos pela reforma trabalhista afeta, sobretudo, as mulheres**. 2018. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/retirada-direitos-trabalhistas-mulheres-05102018>>. Acesso em: 15 out. 2018.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos et al. CESIT/IE UNIVERSIDADE DE CAMPINAS. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista. Universidade de Campinas, Campinas, 2017. 70 p. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em: 29 abril 2019.

OLIVEIRA, Cida de. **Reforma trabalhista afeta mais as mulheres, afirma juíza**. 2018. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/03/reforma-trabalhista-afeta-mais-as-mulheres-diz-juiza-do-trabalho>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

OPAS Brasil. **Aleitamento materno nos primeiros anos de vida salvaria mais de 820 mil crianças menores de cinco anos em todo o mundo**. 2018. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5729:aleitamento-materno-nos-primeiros-anos-de-vida-salvaria-mais-de-820-mil-criancas-menores-de-cinco-anos-em-todo-o-mundo&Itemid=820>. Acesso em: 08 maio 2019.

PARADELLA, Rodrigo. **Desafios do mercado de trabalho alimentam debate sobre direitos**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23325-desafios-do-mercado-de-trabalho-alimentam-debate-sobre-direitos>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

PARADELLA, Rodrigo. **Desemprego sobe para 12,4% e população subutilizada é a maior desde 2012**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24110-desemprego-sobe-para-12-4-e-populacao-subutilizada-e-a-maior-desde-2012>>. Acesso em: 07 jun. 2019.

PARADELLA, Rodrigo. **Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>>. Acesso em: 06 maio 2019.

PARLAMENTAR, Departamento Intersindical de Assessoria (Org.). **Reforma Trabalhista: nova lei permite negociação individual, sem mediação do sindicato**. 2018. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/index.php/noticias/noticias/27965-reforma-trabalhista-nova-lei-permite-negociacao-individual-sem-mediacao-do-sindicato>>. Acesso em: 07 maio 2019.

PERET, Eduardo. **Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem06>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo. **DESIGUALDADES DE GÊNERO EM TRABALHO PAGO E NÃO PAGO NO BRASIL: UMA ANÁLISE DAS DISTRIBUIÇÕES DE TEMPO DE HOMENS E MULHERES ENTRE 2001 E 2015**. Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise nº 66, S.I, n. 25. 2019. 16 p. Disponível em: <http://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190520_bmt_66_NT_desigualdade_de_genero.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2019.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais**. Estudos Avançados, [s.l.], v. 23, n. 66, p.41-52, 2009. p.45, FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142009000200004>. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v23n66/a04v2366>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

RAFAGNIN, Maritânia Salete Salvi. **Reflexos da reforma trabalhista para gestantes e lactantes**. Argumentum: Estado, democracia e lutas sociais, Vitória. 2019. 16 p. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/23080/16684>>. Acesso em: 07 maio 2019.

RANGEL, Natália. **Cerco às mulheres: reforma trabalhista impõe perdas históricas à luta feminista e ao país**. 2017. Disponível em: <<https://portalctb.org.br/site/noticias/brasil/cerco-as-mulheres-reforma-trabalhista-impoe-perdas-historicas-a-luta-feminista-e-ao-pais>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

RODRIGUES, Paulo José et al. **O TRABALHO FEMININO DURANTE A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL**. XII Semana da Mulher: Mulheres, Gênero, Violência e Educação, Marília. 2015. 12 p. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2015/xiisemanadamulher11189/o-trabalho-feminino_paulo-jorge-rodrigues.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2019.

ROSSI, Talise Antunes. **A DUPLA JORNADA E A DIGNIDADE NO MEIO LABORAL: UM DESAFIO DIÁRIO PARA O TRABALHO DA MULHER NO SÉCULO XXI**. 2017. 34 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais, Unijuí – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2017. Disponível em: <[http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4787/Talise Antunes Rossi.pdf?sequence=1](http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4787/Talise%20Antunes%20Rossi.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 25 abr. 2018.

SANTOS, Taysa Silva. **A Condição Feminina: dupla jornada de trabalho**. 2012. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/2012/10/08/a-condicao-feminina-dupla-jornada-de-trabalho/>>. Acesso em: 03 maio 2018.

SARAIVA, Adriana; PERET, Eduardo. **Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho07>>. Acesso em: 06 jun. 2019.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia; THOMÉ, Candy Florencio. **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E IMPACTOS NA SAÚDE DAS TRABALHADORAS: ADOECIMENTO POR LER/DORT**. *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*: Desregulamentação do mercado de trabalho, saúde e acessibilidade, Cuiabá, v. 3, n. 5, p.123-149, dez. 2017. Disponível em: <<http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/19>>. Acesso em: 15 jun. 2018.
sequence=1>. Acesso em: 02 mai.2019.

SILVA, Anastácia. **Reforma trabalhista piora situação da mulher negra no mercado de trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/04/22/reforma-trabalhista-piora-situacao-da-mulher-negra-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

SILVA, Carmen; ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica (Org.). **Mulher e trabalho: encontro entre feminismo e sindicalismo**. Recife: Sos Corpo – Instituto Feminista Para A Democracia, 2005. 130 p. São Paulo: Secretaria Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT. Disponível em: <http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_952.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2018.

SILVA, Carmen; RIVANE, Arantes; FERREIRA, Verônica. Verônica (Org.). **NOSSO TRABALHO SUSTENTA O MUNDO**. Recife: SOS Corpo- Instituto Feminista Para A Democracia, 2012. 96 p. – (Série Mulheres em Movimento; nº 2). Disponível em: <<http://sos-corpo.org/wp-content/uploads/Nosso-trabalho-sustenta-o-mundo-2013-2a-edicao.pdf>>. Acesso em: 19 out.2018

SILVA, Claudiene Diniz da. **HASHTAGS SOB O VIÉS DA SEMÂNTICA DA ENUNCIACÃO**. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Estudos Linguísticos (poslin), da Faculdade de Letras, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017. 229 p. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/LETR-AX2J6S/1707d.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 14 maio 2019.

SOUSA, Julianna de Melo e. **Trabalho da mulher- Mudanças e novidades trazidas pela Reforma trabalhista- Lei 13.467/2017**. 2018. Disponível em: <<https://juliannamel.jusbrasil.com.br/artigos/533834825/trabalho-da-mulher-mudancas-e-novidades-trazidas-pela-reforma-trabalhista-lei-13467-2017>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

SOUZA, Déborah Henrique de. **Alterações nos artigos 394-A e 396 da CLT: como a reforma trabalhista pode prejudicar a mãe e o bebê em período de aleitamento materno**. 2017. 37 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2017. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/handle/123456789/17180>>. Acesso em: 07 maio 2019.

STF. **MEDIDA CAUTELAR NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5.938 DISTRITO FEDERAL**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. DJ: 30/04/2019. 2019. 9 p. Disponível

em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI5938decisoliminar-Min.AlexandredeMoraesem30.4.19.pdf>>. Acesso em: 01 mai. 2019.

STF. Ministro suspende norma que admite que trabalhadoras grávidas e lactantes desempenhem atividades insalubres. 2019. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=409885&caixaBusca=N>>. Acesso em: 01 maio 2019.

THE Mask You Live In. Direção de Jennifer Siebel Newsom. Estados Unidos da América, 2015. (92 min.), son., color. Legendado. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=nNX6-a9ai4k>>. Acesso em: 16 out. 2018.

TRAMONTE, Marina. **Onde estão as mulheres na reforma trabalhista?** 2017. Disponível em: <<https://blogueirasfeministas.com/2017/05/09/onde-estao-as-mulheres-na-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 02 maio 2019.

VERDE, Guilherme Villa. **Pesquisadora da PUC-MG avalia impacto da legislação para a proteção da mulher no mercado de trabalho:** Maria Cecília Máximo Teodoro critica normas baseadas na divisão sexual do trabalho, que acabam gerando mais discriminação. 2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/161735>>. Acesso em: 02 maio 2019.

WARKEN, Júlia. **Hashtag #porramaridos traz à tona a dura realidade de viver com os homens:** Prepare-se para ler muitos relatos que vão te entristecer, mas não vão te surpreender. Toda mulher conhece e/ou já viveu na pele situações semelhantes. 2018. Disponível em: <<https://mdemulher.abril.com.br/familia/hashtag-porramaridos-traz-a-tona-a-dura-realidade-de-viver-com-os-homens/>>. Acesso em: 18 out. 2018.